

Hubungan Antara *Adversity Quotient* dengan Prestasi Kerja pada *Account Officer* di PT. PBR Harta Swadiri dan Grup

Lizam Mas'udah¹, Dwi Nastiti²

¹ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; lizam2897@umsida.ac.id

² Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; dwinastiti@umsida.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memberi penjelasan tentang hubungan *adversity quotient* dengan prestasi kerja pada *account officer* di PT. PBR Harta Swadiri Dan Grup. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan subyek karyawan *account officer* yang berjumlah 156. Penentuan subyek menggunakan teknik sampling jenuh dimana pengambilan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Variabel dalam penelitian ini adalah *adversity quotient* dan prestasi kerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *adversity quotient* yang dibuat oleh peneliti dengan model skala Likert dan prestasi kerja yang diperoleh dari perusahaan. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara *adversity quotient* dengan prestasi kerja. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji statistika korelasi product moment dengan bantuan SPSS 18 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *adversity quotient* dengan prestasi kerja pada *account officer* di PT. BPR Harta Swadiri Dan Grup dengan nilai $r = 0,438$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($P < 0,05$). Artinya semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki oleh *account officer* maka semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan begitupun juga sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* yang dimiliki maka semakin rendah prestasi kerja.

Keywords: *adversity quotient*, prestasi kerja, *account officer*

DOI:

<https://doi.org/10.47134/webofscientist.v3i2.16>

*Correspondent: Dwi Nastiti

Email: dwinastiti@umsida.ac.id

Received: 30-04-2024

Accepted: 28-05-2024

Published: 26-06-2024



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to determine and provide an explanation of the relationship *adversity quotient* with work performance on *account officers* at PT. PBR Independent Assets and Groups. The method of this research is quantitative with 156 *account officer* employees as subjects. The determination of subjects uses a saturated sampling technique in which all members of the population are taken as samples. The variables in this study are *adversity quotient* and work performance. Collecting data in this study used an *adversity quotient* scale made by researchers with a Likert scale model and work performance. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between the *adversity quotient* and work performance. Data analysis in this study used product moment correlation statistical tests with the help of SPSS 18 for Windows. The results of this study indicate that there is a positive relationship between the *adversity quotient* and the work performance of *account officers* at PT. BPR Self and Group Assets with a value of $r = 0.438$ with a significance value of 0.000 ($P < 0.05$). This means that the higher the *adversity quotient* owned by the *account officer*, the higher the work performance produced and vice versa, the lower the *adversity quotient* owned, the lower the work performance.

Keywords: *adversity quotient*, work performance, *account officer*

Pendahuluan

Karyawan merupakan asset utama yang dimiliki oleh perusahaan, karena mempunyai peran yang strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan tersebut (Jatmiko, 2015). Demi mencapai tujuan bersama dalam suatu perusahaan karyawan diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin. Kemampuan karyawan sangat membantu dalam pencapaian prestasi yang diharapkan perusahaan (Ardian, 2019). Namun hal tersebut tidak mudah di dapat jika individu tidak percaya dan cenderung merendahkan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut juga diungkap oleh peneliti terdahulu yang menjelaskan bahwa sesungguhnya pekerjaan apapun akan menjadi menyenangkan apabila pada diri individu tersebut mengeluarkan usaha dan kemampuannya untuk menjadikan pekerjaan tersebut seperti yang diinginkan (Setyoningtias, 2017).

PT. BPR Harta Swadiri dan Grup merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang keuangan perbankan. Tujuan organisasi di suatu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan adalah setiap produk dan jasa yang ditawarkan selalu menjadi pilihan tersendiri bagi nasabah baik dari segi kualitas dan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Perbankan pada masa kini terus berbenah diri sebaik mungkin untuk menarik konsumen sebanyak-banyaknya, agar makin diminati oleh setiap kalangan.

Dalam dunia perbankan, terdapat satu bagian yang sangat penting yaitu *Account Officer*. *Account Officer* merupakan salah satu bagian di perusahaan perbankan yang memiliki tugas untuk menghimpun dana dari masyarakat yang kelebihan dana dan menyalurkan dana ke masyarakat yang membutuhkan dana. Bagian tersebut dapat diibaratkan seperti jantung manusia, dimana tanpa jantung yang berdetak atau memompa darah maka manusia tidak dapat hidup, begitu juga *Account Officer*, perusahaan perbankan juga tidak akan bisa hidup apabila *Account Officer* kurang giat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya seorang *Account Officer* diuntut untuk memenuhi target yang telah diberikan perusahaan. Hal tersebut diberikan agar perusahaan berkembang lebih cepat, kinerja menjadi lebih baik dan menjadi tolak ukur *Account Officer* dalam bekerja untuk perusahaan (Bahri & Farizal, 2020; Safi'i et al., 2021; Tansiongco & Ibarra, 2020; Wolor, 2020).

Beberapa fenomena yang terlihat adalah masih adanya karyawan yang kurang berprestasi sehingga kurang ada hal positif yang bisa dilakukan untuk kemajuan perusahaan dan kesejahteraan dirinya sendiri, seperti tidak tercapainya target – target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pada perusahaan tersebut rendah (Puspitacandri et al., 2020; Zainudin et al., 2021).

Hasil penelitian terdahulu pada karyawan distributor *Multi Level Marketing* (MLM) menunjukkan hubungan yang positif antara *adversity quotient* dengan prestasi kerja dengan nilai ($r = 0.390$ dan $p = 0.014$ dengan $p < 0.05$) (Pratiwi, 2006). Penelitian lain menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = 12.824, t tabel = 2.884 (t hitung > t tabel) (Kholidi & Frendika, 2022). Hal tersebut yang melatarbelakangi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini pada populasi yang berbeda yaitu untuk mengetahui seberapa besar *adversity quotient* yang

dimiliki oleh karyawan *account officer* PT. BPR Harta Swadiri Dan Grup terhadap Prestasi kerja.

Peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur karyawan bagian *Account Officer* yang dipilih secara acak, dimana pada hasil wawancara tersebut menyebutkan bahwa tuntutan kerja yang mereka dapat saat ini sangat berat dibanding tahun – tahun sebelumnya. Menurut data Laporan Triwulan I sampai dengan III tahun 2018 *Account Officer* di PT. BPR Harta Swadiri dan Grup yang secara umum menunjukkan bahwa jumlah *Account Officer* yang tidak dapat melampaui target masih banyak. Triwulan I terdapat 7 dari 18 *Account Officer* yang melampaui target dengan nilai presentase 40% *Account Officer* yang melampaui target dan 60% yang tidak melampaui target. Triwulan II terdapat 5 dari 18 *Account Officer* yang melampaui target. Triwulan III terdapat 3 dari 18 *Account Officer* yang melampaui target. Dari data tersebut dapat diketahui bahwasanya jumlah *Account Officer* yang memenuhi target semakin menurun. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya [5] yang menunjukkan adanya hubungan positif Antara *Adversity Quotient* dengan Prestasi Kerja.

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas (Mashar, 2015). Faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik (Mashar, 2015).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa menyerah ketika mendapat tuntutan dan tantangan pekerjaan artinya bahwa karyawan tersebut tidak memiliki daya juang (*Adversity Quotient*) dalam menghadapi tantangan tersebut (Setyoningtias, 2017). *Adversity Quotient* adalah kecerdasan seseorang dalam menghadapi rintangan atau kesulitan secara teratur (Stoltz, 2000). Aspek *adversity quotient* yaitu *control, origin and ownership, reach* dan *endurance* (Azaria & Suprihatin, 2018). *Adversity quotient* membantu individu memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-hari (Suheri, 2017). Daya juang (*Adversity Quotient*) merupakan kemampuan seseorang untuk tetap berjuang menghadapi masalah sampai tujuan tercapai (Puspitasari & Noor, 2020). Ciri-ciri karyawan yang memiliki *Adversity Quotient* yaitu memiliki mindset positif, berani keluar dari zona nyaman, tidak takut menghadapi perubahan, kegagalan merupakan kesempatan belajar dan bukan *complainer* atau *blamer*.

Hal tersebut sebanding dengan tujuan perusahaan yang dituntut untuk berkembang setiap tahunnya. Adanya berbagai tuntutan dan target kerja dari perusahaan yang harus dicapai serta kenyataan sulitnya memenuhi target tersebut di lapangan menuntut karyawan untuk memiliki daya juang yang tidak mudah menyerah dan tetap mencari solusi atas masalah yang dihadapi

Penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2020) menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir ($r = 0,966$). Hal

tersebut menjadi bagian penting untuk mengetahui Prestasi Kerja pada karyawan *Account Officer* di PT. BPR Harta Swadiri. Dengan demikian dapat menjamin Efektifitas Perusahaan

Uraian tersebut melatar belakangi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui seberapa besar dampak *adversity quotient* untuk meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki oleh *Account Officer* di PT. BPR Harta Swadiwi dan Group.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu *account officer* PT.BPR Harta Swadiri Dan Grup. Sampel penelitian berjumlah 156 *account officer*. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Azwar, 2015). *Adversity quotient* adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan. Adversity Quotient diukur berdasarkan aspek – aspek yaitu *Control, Origin & Ownership, Reach, Endurance* (Stoltz, 2000). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Mashar, 2015). Berdasarkan Peraturan Perusahaan No 135/DPS/I/2015 Prestasi kerja diukur berdasarkan aspek – aspek yaitu kedisiplinan, target, cara kerja, dan tanggung jawab.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala *adversity quotient* dan skala prestasi kerja dengan model skala *likert* yang sudah tersedia di Perusahaan. Hasil validitas skala yang telah dilakukan yaitu 0,217 – 0,614 untuk skala *adversity quotient*. Reliabilitas yang didapat oleh skala *adversity quotient* yaitu sebesar 0,896. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson* dengan bantuan SPSS 18.0 for windows.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Adversity Quotient	Prestasi Kerja
N		156	156
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	83.38	84.87
	Std. Deviation	7.135	14.700
	Most Differences		
Test Statistic	Extreme Absolute	.119	.360
	Positive	.090	.245
	Negative	-.119	-.360
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119	.360
		.387 ^c	.214 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas variabel *adversity quotient* dan prestasi kerja. Nilai signifikansi *adversity quotient* hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan pada tabel di atas adalah sebesar 0,387 yang berarti lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusinya normal. Nilai signifikansi variabel prestasi kerja yakni 0,214 yang berarti lebih dari 0,05 maka artinya bahwa distribusinya normal.

Tabel 2. Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	11676.984	33	353.848	1.979	.004
Adversity Quotient		Deviation from Linearity	230.725	1	230.725	1.290	.258
			11446.259	32	357.696	2.000	.415
Within Groups			21818.452	122	178.840		
Total			33495.436	156			

Uji linieritas seperti yang tunjukkan tabel diatas maka diperoleh hasil dengan nilai *F Deviation from Liniearity* sebesar 2,000 dengan signifikansi 0,415. Hal ini berarti bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasinya linier.

Tabel 3. Uji Hipotesis

		Correlations	
		AdversityQuotient	PrestasiKerja
AdversityQuotient	Pearson Correlation	1	.438**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	156	156
PrestasiKerja	Pearson Correlation	.438**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	156	156

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

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil analisis tersebut diperoleh hasil koefisien korelasi $r_{xy} = 0,438$ dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa ada hubungan positif antara *adversity quotient* dengan prestasi kerja. Semakin tinggi *adversity quotient* semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki karyawan *account officer* PT. BPR Harta Swadiri dan Grup, sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* karyawan *account officer* maka semakin rendah prestasi kerja yang dimilikinya.

Tabel 4. Sumbangan Efektif

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.331	.330	9.649

a. Predictors: (Constant), AdversityQuotien

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sumbangan variabel X yakni *adversity quotient* terhadap prestasi kerja adalah sebesar 33,1%. Hasil ini diperoleh dari *R Square* yaitu sebesar $0,331 \times 100\% = 33,1\%$. Hal ini berarti bahwa pengaruh *adversity quotient* terhadap prestasi kerja sebesar 33,1%.

Tabel 5. Kategori Skor Subjek

Kategori	Skor Subjek		Prestasi Kerja	
	<i>Adversity Quotient</i> Σ Karyawan	%	Σ Karyawan	%
Sangat Rendah	8	5%	21	13%
Rendah	31	20%	36	23%
Sedang	81	52%	31	20%
Tinggi	27	17%	68	44%
Sangat Tinggi	9	6%	0	0%
Total	156	100%	156	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi skor subyek tersebut pada skala *adversity quotient* dapat diambil kesimpulan bahwa, terdapat 8 karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* sangat rendah, terdapat 31 karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* rendah, terdapat 81 karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* sedang, terdapat 27 karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* tinggi, dan terdapat 9 karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* sangat tinggi.

Kategorisasi skor subyek pada skala prestasi kerja dapat diambil kesimpulan bahwa, terdapat 21 karyawan yang memiliki prestasi kerja yang sangat rendah, terdapat 36 karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah, terdapat 31 karyawan yang memiliki prestasi kerja yang sedang, terdapat 68 karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan tidak terdapat karyawan yang memiliki prestasi kerja yang sangat tinggi dikarenakan maksimal prestasi yang diperoleh oleh dibatasi oleh perusahaan sampai dengan kategori Tinggi saja.

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan teknik korelasi *product moment*. Uji korelasi menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima, dengan koefisien korelasi (r_{xy}) 0,438 signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima, sehingga dapat diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara *adversity quotient* dengan prestasi kerja pada karyawan *account officer* PT. BPR Harta Swadiri

dan Grup. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah yaitu semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin tinggi prestasi kerja, begitupula sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* maka semakin rendah prestasi kerja.

Hubungan antara *adversity quotient* dengan prestasi kerja didukung oleh penelitian (Pratiwi, 2006) mengungkapkan salah satu faktor internal yang mempengaruhi dalam munculnya perilaku untuk meraih prestasi pada pegawai adalah *adversity quotient*. Hal tersebut sesuai dengan arah persamaan garis regresi yang menyatakan bahwa penambahan satu skor variabel *adversity quotient* maka prestasi kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,561. *Adversity Quotient* merupakan seperangkat kesatuan di lingkungan kerja, dirasakan langsung atau tidak langsung oleh individu dan diasumsikan menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai. Kemudian Penelitian Lain (Santoso, 2016) Hubungan Antara *Adversity Quotient* dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Marketing di Kota Samarinda menunjukkan hasil $r=0.825$ yang artinya terdapat hubungan positif Antara *Adversity Quotient* dengan Produktivitas Karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari, 2014) diperoleh persamaan garis regresi sebesar 0.493 yang menunjukkan hasil bahwa *adversity quotient* mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB). Perhitungan tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif yang artinya semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin tinggi pula prestasi kerja pada karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurman, 2020) mengenai Pengaruh *adversity quotient*, budaya organisasi dan *training* terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia (BKPSDM).

Adversity quotient menjadi bagian penting dalam upaya mengelola Sumber Daya Manusia secara keseluruhan. Pada hakekatnya *adversity quotient* karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi. Oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan *adversity quotient* karyawannya dan karyawan harus semaksimal mungkin menerapkan perilaku yang baik untuk memperoleh prestasi kerja yang maksimal. Prestasi kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk memberikan bonus tambahan kepada pegawai agar mengubah suatu perilaku serta merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Damri et al., 2017). Prestasi kerja dianggap penting karena dapat memunculkan rasa semangat dalam bekerja dan tanggung jawab individu terhadap standar pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi (Akbar, 2018).

Berdasarkan kategorisasi skor subyek pada skala *adversity quotient* dapat diambil kesimpulan bahwa, terdapat 8 karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* sangat rendah, terdapat 31 karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* rendah, terdapat 81 karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* sedang, terdapat 27 karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* tinggi, dan terdapat 9 karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* sangat tinggi.

Kategorisasi skor subyek pada skala prestasi kerja dapat diambil kesimpulan bahwa, terdapat 21 karyawan yang memiliki prestasi kerja yang sangat rendah, terdapat 36 karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah, terdapat 31 karyawan yang memiliki prestasi kerja yang sedang, terdapat 68 karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan tidak terdapat karyawan yang memiliki prestasi kerja yang sangat tinggi dikarenakan maksimal prestasi yang diperoleh oleh dibatasi oleh perusahaan sampai dengan kategori Tinggi saja.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa karyawan didalam bekerja membutuhkan *adversity quotient* yang mendukung untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja atau kelompok kerja (Syamsuri et al., 2020). Manfaat interaksi antar individu yang ada di tempat kerja adalah dapat saling menukar informasi, pengalaman, dan yang terpenting hubungan sosial dari rekan kerja dapat terjalin secara harmonis sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan senang, tidak merasa tertekan dan bebas untuk dapat merealisasikan diri dalam menunjukkan kemampuannya. Senada dengan pendapat (Lestari, 2016) bahwa *adversity quotient* yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan adalah kemampuan menciptakan hubungan akrab harmonis antara sesama pegawai, suasana kerja sama yang baik antar pegawai, sifat terbuka menerima ide, kritik, saran dari pegawai, kebebasan berkreativitas, dan suasana kekeluargaan dalam hubungan sosial kerja. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi

Besar pengaruh yang dihasilkan oleh *adversity quotient* terhadap prestasi kerja yang memberikan sumbangan efektif sebesar 33,1%, sedangkan sisanya 66,9% menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain seperti tujuan yang akan dicapai, kepemimpinan (Atrizka & Pratama, 2022), balas jasa, keadilan, pengawasan & sanksi hukuman. Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Arif et al., 2020) yang berjudul "pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan" dimana disiplin kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh sebesar $R\ square = 0.735$ atau 73.5% terhadap prestasi kerja. Ini berarti prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja dan 26.5% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Limitasi dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data menggunakan *google form*, hal ini menyebabkan peneliti tidak bisa memantau secara langsung ketika pengisian skala penelitian sehingga memungkinkan subjek tidak bersungguh-sungguh dalam memberikan jawaban. Sedikitnya jumlah subjek yang digunakan yaitu 156 karyawan, sehingga tidak menggambarkan secara keseluruhan fenomena yang terjadi di PT. BPR Harta Swadiri dan Grup dikarenakan peneliti hanya menggali pada satu bagian pekerjaan dalam perusahaan saja yaitu *account officer* tidak mengambil data secara keseluruhan di PT. BPR Harta Swadiri dan Grup.

Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *adversity quotient* dengan prestasi kerja karyawan *account officer* PT. BPR Harta Swadiri dan

Grup terlihat dari hasil koefisien korelasi 0,468 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima yang artinya semakin tinggi *adversity quotient* maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang terjadi. Sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* maka prestasi kerja yang terjadi semakin rendah. Variabel *adversity quotient* mempengaruhi prestasi kerja sebesar 33,1 % dan sisanya sebesar 66,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119–132.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Atrizka, D., & Pratama, I. (2022). The Influence of Organizational Leadership and Coaches on Indonesian Athletes' Adversity Quotient (Intelligence). ... *de Psicología Del Deporte (Journal of ...* <https://mail.rpd-online.com/index.php/rpd/article/view/649>
- Azaria, U. N., & Suprihatin, T. (2018). Adversity quotient pada siswa homeschooling. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 12(2), 79–86.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Bahri, S., & Farizal, F. (2020). The effects of adversity quotient and spiritual quotient on teacher performance. *Asian Journal of Science Education*. <https://jurnal.unsyiah.ac.id/AJSE/article/view/15983/0>
- Damri, Z. N. U., Marzolina, M., & Haryetti, H. (2017). *Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai biro administrasi pemerintahan umum provinsi Riau*. Riau University.
- Jatmiko, E. D. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)*. Brawijaya University.
- Kholidi, I. A., & Frendika, R. (2022). Pengaruh Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan Pada CV X Garut. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 564–568.
- Lestari, T. M. (2016). *Nilai-nilai kecerdasan Adversitas (Adversity Quotient)(Studi komparatif Islam dan Paul G. Stoltz)*. STAIN Ponorogo.
- Mashar, W. (2015). *Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Universitas Pasir Pengaraian.
- Nurman, N. (2020). Pengaruh Adversity Quotient, Budaya Organisasi Dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota. *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 43–55.

- Pratiwi, I. N. (2006). *Hubungan Antara Adversity Quotient (AQ) dengan Prestasi Kerja para Distributor Multi Level Marketing (MLM)*.
- Puspitacandri, A., Soesatyo, Y., Roesminingsih, E., & ... (2020). The Effects of Intelligence, Emotional, Spiritual and Adversity Quotient on the Graduates Quality in Surabaya Shipping Polytechnic. *European Journal of ...* <https://eric.ed.gov/?id=EJ1262526>
- Puspitasari, A., & Noor, T. R. (2020). Optimalisasi Manajemen Pembelajaran Daring dalam Meningkatkan Adversity Quotient (AQ) Siswa Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Elkatarie: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(2), 439–458.
- Safi'i, A., Muttaqin, I., Hamzah, N., Chotimah, C., Junaris, I., & ... (2021). The effect of the adversity quotient on student performance, student learning autonomy and student achievement in the COVID-19 pandemic era: evidence from *Heliyon*. [https://www.cell.com/heliyon/pdf/S2405-8440\(21\)02613-X.pdf](https://www.cell.com/heliyon/pdf/S2405-8440(21)02613-X.pdf)
- Santoso, P. S. A. (2016). *Hubungan Adversity Quotient dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Marketing Di Kota Samarinda*. University of Muhammadiyah Malang.
- Sari, N. (2014). *Pengaruh Adversity Quotient Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1912 Kantor Cabang Kesawan Medan*. UNIMED.
- Setyoningtias, K. D. D. (2017). *Pengaruh beban kerja terhadap adversity quotient melalui emotional quotient sebagai variabel moderator karyawan swalayan X Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity quotient*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Suheri. (2017). Adversity Quotient di Pesantren. *Proceedings of Annual Conference for Muslim Scholars, Seri 2*, 591–597.
- Syamsuri, A. R., Halim, A., & Darvita, D. (2020). Analisis Adversity Quotient dan Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Produktivitas Karyawan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 125–139.
- Tansiongco, L. A., & Ibarra, F. (2020). Educational Leader's Adversity Quotient, Management Style, and Job Performance: Implications to School Leadership. ... *Research Journal in ...* <https://mail.online-journal.unja.ac.id/irje/article/view/9264>
- Tarigan, S. F. B. R. (2020). *Analisis Hubungan Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Karyawan Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kabanjahe 1*. Universitas Quality.
- Wolor, C. W. (2020). Adversity quotient in improving millennial generation salespeople's performance in the industrial revolution 4.0. *Humanities & Social Sciences Reviews*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3620765
- Zainudin, B., Sutawidjaya, A. H., Saluy, A. B., & ... (2021). The effect of compensation, leadership, and supervision on performance of government civil servants: Mediating role of adversity quotient. *Linguistics and Culture ...* <http://www.lingcure.org/index.php/journal/article/view/1988>