

## **Adversity Quotient: Adakah Peranan Self Efficacy, dan, Kepemimpinan Transformasional**

**Wulan Kusumaning Ayu Ceriputri**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945

**Amanda Pasca Rini**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945

**Sahat Saragih**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945

E-mail: [amanda@untag-sby.ac.id](mailto:amanda@untag-sby.ac.id)

### **Abstract**

*This study aims to determine the influence of self-efficacy transformational leadership and adversity quotient on workers. This study uses workers as subject data collection by distributing questionnaires through the Google form. This study involved 104 respondents. The results of the study were tested using multiple regression analysis techniques which showed that there was a significant influence between self-efficacy, transformasional leadership and adversity quotient. Based on the calculation of multiple regression analysis, it was found that the significance value was  $0.00 < 0.05$ . So, it can be concluded that there is an influence between self efficacy, transformasional leadership, and adversity quotient*

**Keywords:** *Adversity quotient; Self efficacy, Transformasional leadership.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara *self efficacy*, dan kepemimpinan transformasional dengan *adversity quotient* pada pekerja. Penelitian ini menggunakan pekerja sebagai subjek, teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Penelitian ini melibatkan 104 responden. Hasil penelitian ini diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* dan kepemimpinan transformasional dengan *adversity quotient*. Berdasarkan dari perhitungan analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *self efficacy*, kepemimpinan transformasional dengan *adversity quotient*.

**Kata kunci:** *Adversity quotient; self efficacy; Kepemimpinan transformasional*

### **Pendahuluan**

Pada abad ke-21, dunia telah menghadapi suatu era yang disebut dengan era digital “revolusi industri 4.0”, yang mana dalam revolusi industri 4.0 telah banyak teknologi digital yang serba canggih mulai terus berkembang dan diperbaharui. Shinzo Abe seorang Perdana Menteri Jepang dalam pertemuan *World Economic Forum (WEF)* yang diselenggarakan pada tahun 2019, mengenalkan suatu konsep yang lebih baru dari revolusi industri 4.0, era ini disebut dengan *society 5.0*. Ariyanto (2021) dalam bukunya mengatakan bahwa era *society 5.0* kita sebagai masyarakat harus mulai berbenah diri guna menyiapkan suatu sumber daya manusia yang unggul, dengan kata lain era *society 5.0* ini akan lebih mengarahkan manusia dapat memanfaatkan serta menggunakan teknologi itu sendiri, sehingga dalam hal ini kemampuan ataupun kegigihan dalam diri manusia itu sendiri harus diperhatikan.

Kemampuan serta kegigihan adalah sesuatu yang dianggap penting untuk mempersiapkan diri secara matang dan memadai pada era *society 5.0*. Dalam hal ini,

*adversity quotient* atau lebih disingkat dengan AQ adalah suatu jenis persepsi kemampuan yang akan melatarbelakangi suatu keberhasilan ketika menghadapi suatu kesulitan atau kegagalan yang terjadi. Menurut definisi Stoltz (dalam Niken, 2020) *adversity quotient* adalah suatu tes yang mengukur reaksi seseorang ketika dihadapkan dengan tantangan yang dapat diubah menjadi sebuah peluang. *Adversity quotient* akan menjadi suatu indikator yang dikatakan penting untuk mengungkap seberapa kuat seorang individu akan mampu terus bertahan hingga akhirnya seseorang tersebut muncul sebagai pemenang. Penelitian mengenai *adversity quotient* selalu dihubungkan dengan dunia pendidikan, tetapi dalam kenyataannya kesulitan tidak hanya dialami atau dihadapi dalam dunia pendidikan. *Adversity quotient* dapat terjadi pada seseorang yang sedang berkarir atau menata karirnya. Menurut Khusna, Karyanta, dan Setyanto (dalam Kamalia, Abu Bakar 2019) berbagai unsur yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* antara lain adalah kecerdasan, kesehatan, bakat, dan juga keyakinan diri (*self efficacy*).

Menurut Kamalia, Bakar, dan Bustamam (2019) *adversity quotient* harus didasari dengan keyakinan diri atau *self efficacy* yang kuat. *Self efficacy* adalah suatu keyakinan diri yang ada di dalam tiap individu untuk melakukan suatu hal yang diperlukan guna memperoleh hasil yang diinginkan. Pengamatan yang juga dilakukan oleh Kamalia, Bakar, dan Bustamam (2019) menunjukkan bahwa banyak individu yang memiliki daya juang yang rendah. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya *adversity quotient* dan *self efficacy*. *Self efficacy* nantinya akan diperlukan untuk menampilkan tingkah laku yang optimal guna menghasilkan suatu prestasi tertentu. *Self efficacy* juga akan berkaitan erat memberikan sebuah pengaruh terhadap besarnya usaha yang akan dikeluarkan individu dalam melakukan suatu tindakan. Semakin besar *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang individu maka akan semakin besar pula usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Selain *self efficacy* yang ada dalam diri seorang individu, salah satu hal eksternal yang penting untuk diperhatikan oleh suatu instansi maupun organisasi dalam menghadapi era *society 5.0* adalah kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dianggap penting guna menghadapi era *society 5.0* karena dalam kepemimpinan transformasional adalah gaya seorang pemimpin yang mampu atau membuat para karyawan memiliki motivasi ataupun termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Bass dan Avolio (dalam Subiyanto, Herawati, Tursino, 2021) mengatakan bahwa ada empat faktor yang mendasari kepemimpinan transformasional yaitu, pemimpin yang kharismatik, pemimpin yang inspirasional, pemimpin yang dapat memecahkan masalah atau stimulasi intelektual. dan pemimpin yang dapat bersikap adil terhadap karyawan.

Penelitian yang akan dilakukan peneliti merujuk pada *adversity quotient* sebagai persepsi kemampuan atau daya tahan seseorang ketika menghadapi kesulitan dimana berdasarkan fenomena yang ditemukan oleh peneliti di tempat dilakukannya penelitian adalah, bahwa *adversity quotient* yang dimiliki oleh para karyawan cenderung rendah. Maka dengan itu peneliti mencoba menghubungkan *adversity quotient* dengan *self efficacy* dikarenakan *self efficacy* akan merujuk pada kemampuan seorang individu untuk meyakinkan diri sendiri dalam menghadapi atau melakukan suatu hal, kemudian peneliti juga menghubungkan kepemimpinan transformasional dikarenakan peneliti melakukan penelitian ini di dunia kerja, sehingga peran seorang pemimpin menjadi hal yang penting untuk diteliti. Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk meneliti hubungan antara *self efficacy* dan kepemimpinan transformasional, dengan *adversity quotient*.

## Metode

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan *adversity quotient* (Y). Penelitian ini dilakukan kepada 104 subyek pekerja perkantoran dan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *google form* sebagai instrumen pengumpulan data, skala *likert* digunakan sebagai acuan penilaian sebuah butir-butir pernyataan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dimana dalam teknik ini akan menjawab hipotesis penelitian yang diolah menggunakan SPSS 21.0 For Windows.

## Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *parametric* analisis regresi berganda yang menggunakan tiga uji yaitu Uji T, Uji F, dan juga koefisien determinasi mengemukakan bahwa, dalam hasil pengolahan data menggunakan Uji T yang berfungsi untuk menjawab Hipotesis 1 (H1) dan Hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa ada hubungan antara *self efficacy* dengan *adversity quotient*, dimana dalam hal ini diketahui bahwa terdapat nilai yang signifikansi sebesar  $0.000 < 0.005$  dan  $t \text{ hitung } 7,246 > t \text{ table } 0,1983$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yang berbunyi ada hubungan antara *self efficacy* dengan *adversity quotient* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan *adversity quotient*. Hal lain ditunjukkan saat pengujian variabel kepemimpinan transformasional dengan *adversity quotient*, dalam hasil Pengujian diketahui bahwa nilai sign  $0,714 > 0,005$  dan  $t \text{ hitung } 0,367 < t \text{ table } 1,983$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 yang berbunyi ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *adversity quotient* ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *adversity quotient*.

Berdasarkan hasil Uji F yang bertujuan untuk mengetahui korelasi atau hubungan yang hipotesis 3 (H3), mengemukakan hasil bahwa nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan  $F \text{ hitung } 40.188 > F \text{ table } 3.08$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 yang berbunyi ada hubungan antara *self efficacy* dengan kepemimpinan transformasional dengan *adversity quotient*.

Berdasarkan dari hasil uji korelasi koefisien determinasi, menunjukkan bahwa nilai R square adalah 0,443 atau 44,3% yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy*, kepemimpinan transformasional dengan *adversity quotient* sebesar 44,3% dan sisanya sebesar 55,7% variabel-variabel yang berhubungan dengan *adversity quotient* dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotetik juga dilakukan dalam penelitian ini, Pengujian hipotetik digunakan untuk melihat gambaran umum dari masing-masing variabel yang diteliti. Hasil pengujian hipotetik untuk variabel *adversity quotient* mengatakan bahwa rata-rata partisipan dalam penelitian ini berada dalam kategori yang sedang dengan persentase 39,4% dari keseluruhan sampel. Dalam variabel *self efficacy* rata-rata partisipan berada dalam kategori sedang dengan persentase 80,8% dari keseluruhan sampel. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh variabel kepemimpinan transformasional dimana rata-rata partisipan dalam penelitian ini dalam kategori rendah dengan persentase 100% dari keseluruhan sampel.

Sedangkan, berdasarkan uji sumbangan efektif, diperoleh hasil bahwa variabel *self efficacy* memberikan nilai sumbangan sebesar 43,0% dan variabel kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan sebesar 1,29% sehingga kedua variabel memiliki total sumbangan efektif sebesar 44,3%.

**Tabel 1**  
**Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.893	6.389		5.149	.000
1 Self_Efficacy	.785	.108	.647	7.246	.000
Kepemimpinan_Transformasional	.029	.079	.033	.367	.714

Sumber : Output IBM SPSS 21.0 For Windows

**Tabel 2**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3740.519	2	1870.259	40.188	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4700.366	101	46.538		
	Total	8440.885	103			

Sumber : Output IBM SPSS 21.0 For Windows

**Tabel 3**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.443	.432	6.82190

Sumber : Output IBM SPSS 21.0 For Windows

**Tabel 4**  
**Uji Hipotetik Adversity Quotient**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	63	60.6	60.6	60.6
3.00	41	39.4	39.4	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Sumber : Output IBM SPSS 21.0 For Windows

**Tabel 5**  
**Uji Hipotetik Self Efficacy**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	2.00	84	80.8	80.8	80.8
Valid	3.00	20	19.2	19.2	100.0
Total		104	100.0	100.0	

Sumber : *Output IBM SPSS 21.0 For Windows*

**Tabel 6**  
**Uji Hipotetik Kepemimpinan Transformasional**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	104	100.0	100.0	100.0

Sumber : *Output IBM SPSS 21.0 For Windows*

**Tabel 7**  
**Uji Sumbangan Efektif**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.443	.432	6.82190

Sumber : *Output IBM SPSS 21.0 For Windows*

## Pembahasan

Seiring dengan perkembangan era di masa kini, Ariyanto (2021) dalam bukunya mengatakan bahwa kita sebagai seorang individu harus mampu untuk mulai berbenah diri guna menjadi pribadi yang lebih unggul. Secara garis besar, era masa kini yang hendak kita masuki adalah era *society 5.0*. Era *society 5.0* adalah era dimana sebagai individu akan mempunyai peranan penting untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan kegigihan serta kecerdasan dalam diri. Kecerdasan menjadi salah satu hal penting guna menyiapkan diri untuk menghadapi era *society 5.0*. Kecerdasan yang dimaksud dalam hal ini adalah *adversity quotient* atau kecerdasan yang mampu melatarbelakangi suatu keberhasilan ataupun kesuksesan dalam diri seorang individu. *Adversity quotient* adalah suatu kemampuan dimana seorang individu akan mampu menghadapi permasalahan ataupun kesulitan. *Adversity quotient* akan menjadi indikator yang sangat penting untuk mengungkapkan seberapa kuatkah atau seberapa mampukah seorang individu bertahan dan akhirnya dapat mengatasi suatu kesulitan dan akhirnya menjadi pemenang untuk dirinya. Semakin tinggi *adversity quotient* maka akan semakin tinggi pula kemampuan seorang individu untuk menghadapi kesulitan. Fenomena yang terjadi belakangan ini adalah rendahnya *adversity quotient* yang dimiliki oleh individu yang mengakibatkan lemahnya kemampuan menghadapi kesulitan dan membuatnya menjadi sebuah peluang kesuksean.

Berdasarkan dari analisis data yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa *self efficacy* dengan *adversity quotient* memiliki hubungan satu sama lain. Hal ini terlihat dari hasil sign.  $0.000 < 0,005$  sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara *self efficacy*, dengan *adversity quotient*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saidah dan Aulia (2014) yang menguji adakah hubungan antara *self efficacy* dengan *adversity quotient*, dalam penelitian ini mengemukakan bahwa *adversity quotient* seseorang bergantung pada seberapa tinggi rendahnya *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang individu. Sedangkan jika individu tersebut memiliki *self efficacy* yang rendah, maka akan rendah *adversity quotient*

individu tersebut. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2019) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dan *adversity quotient*, semakin kuat atau tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki, dimana dalam hal ini keterkaitan *self efficacy* dengan *adversity quotient* memiliki persentase sebesar 17,2%.

Sedangkan berdasarkan temuan peneliti mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dengan *adversity quotient* menghasilkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan, dimana dalam hasil teknik analisis data yang dilakukan ditemukan hasil sign.  $0,714 > 0,05$  dimana dalam hal ini ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *adversity quotient*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadhan (2014) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan *adversity quotient*. Dalam penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa ada hubungan sebesar 19,9% antara kepemimpinan transformasional dengan *adversity quotient*

Hasil uji yang dilakukan peneliti mengenai variabel *self efficacy* dan kepemimpinan transformasional dengan *adversity quotient* mengemukakan bahwa hasil sign  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy*, kepemimpinan transformasional dengan *adversity quotient*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, ketika variabel *self efficacy* dan kepemimpinan transformasional bersamaan dihubungkan dengan *adversity quotient* maka akan memiliki hubungan yang berpengaruh.

Seorang individu memiliki tingkatan *self efficacy* yang tinggi dan memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dalam lingkup pekerjaannya maka akan membentuk kemampuan ataupun kecerdasan dalam menghadapi sebuah kesulitan menjadi peluang dalam hidup yang mungkin saja akan mereka alami di era *society 5.0*. Meskipun variabel-variabel yang diteliti hanya menyumbang persentase sebesar 44,3% dan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy*, dan kepemimpinan transformasional, dengan *adversity quotient* dengan jumlah sampel sebanyak 104 pekerja. Oleh karena itu berdasarkan dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan *adversity quotient* pada pekerja, sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

Bagi subjek penelitian diharapkan mampu memberikan saran untuk dapat meningkatkan *self efficacy* ataupun kecerdasan untuk mampu menghadapi kesulitan ataupun hal-hal yang dirasa kurang bisa untuk mengahadapinya dan mengubahnya menjadi peluang yang menjanjikan untuk diri sendiri dimana dalam era *society 5.0* ini nantinya mungkin akan ditemukan kesulitan-kesulitan ataupun hal yang memungkinkan memberikan suatu tekanan dalam diri seorang individu. Maka diharapkan jika seorang individu mampu mengendalikan kesulitan tersebut dan mengubahnya menjadi sebuah peluang maka akan mampu untuk menghadapi era *society 5.0*.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat memberikan pengetahuan mengenai *self efficacy*, kepemimpinan transformasional, maupun *adversity quotient*. Serta diharapkan peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian

serupa dapat menambahkan maupun melakukan penelitian-penelitian dengan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Referensi

Ariyanto, A. (2021). Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Menyongsong Era Society 5.0. *Membangun SDM Tangguh di Tengah Gelombang*, 1.

Kamalia, I. S., Bakar, A., & Bustamam, N. (2019). Korelasi Antara *Adversity quotient* Dengan *Self-efficacy* Pada Siswa Kelas XII SMA Negeri Di Kota Banda Aceh. *Jimbk: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan & Konseling*, 4(4).

Ramadhani, Suci. Pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Regional 1 medan, Fak. Ekonomi UMSU, 2015

Subiyanto, D., Herawati, J., & Tursino, A. (2021). Studi Persepsi Kepemimpinan yang Positif, Kepemimpinan yang Mendukung, Persepsi Karyawan yang Positif dan Berpengaruh terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia pada Karyawan Pt. wahana Kasih Mulia. *Among Makarti*, 13(2).

Wijaya, H. A. (2019). *Hubungan Antara self Efficacy dengan Adversity quotient Pada Mahasiswa Perantauan Analisis Kemampuan Komunikasi dan SElf-Efficacy Siswa SMA Pada Materi Sistem Persamaan Linear Dua Variabel*. In *Prosiding seminar Nasional Pendidikan Matematika* , Vol. 2, No.1