

## **Pengaruh Kecerdasan Adversitas dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Cabang Tanjung Karang Pusat**

**Nelson<sup>1)</sup>, Hesti Widi Astuti<sup>2)</sup>, Rahmat Widodo<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
email: [nelson@saburai.ac.id](mailto:nelson@saburai.ac.id), [hestiwidia@saburai.ac.id](mailto:hestiwidia@saburai.ac.id), [anak17tahun@gmail.com](mailto:anak17tahun@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan secara ilmiah bagaimana kecerdasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang, bagaimana efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang, dan bagaimana kecerdasan dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat. Metode sampel jenuh, atau sensus, digunakan dalam penelitian ini. Jumlah sample yang digunakan adalah 88. Uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier berganda, T, F, dan koefisien determinasi adalah alat analisis yang digunakan. Variabel kecerdasan lawan (X1) memengaruhi kinerja karyawan; ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat lebih baik dengan kecerdasan lawan yang lebih tinggi. Variabel efikasi diri (X2) juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dengan kata lain, semakin tinggi tingkat efikasi diri yang diterapkan, semakin baik kinerja karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat.

**Kata Kunci:** kecerdasan adversitas, efikasi diri, kinerja karyawan

## ***Pengaruh Kecerdasan Adversitas dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Cabang Tanjung Karang Pusat***

***Nelson<sup>1)</sup>, Hesti Widi Astuti<sup>2)</sup>, Rahmat Wododo<sup>3)</sup>***

*Faculty of Economics, Al-Madani College of Economics Bandar Lampung*  
email: [nelson@saburai.ac.id](mailto:nelson@saburai.ac.id), [hestiwidia@saburai.ac.id](mailto:hestiwidia@saburai.ac.id), [anak17tahun@gmail.com](mailto:anak17tahun@gmail.com)

### **Abstract**

*This research aims to show scientifically how intelligence affects the performance of employees of Bank BRI Tanjung Karang Branch, how self-efficacy affects the performance of employees of Bank BRI Tanjung Karang Branch, and how intelligence and self-efficacy affect the performance of employees of Bank BRI Tanjung Karang Branch Center. The saturated sample method, or census, was used in this study. The number of samples used was 88. Validity, reliability, normality, multiple linear regression, T, F, and coefficient of determination tests are the analysis tools used.*

*The variable of opponent intelligence (X1) affects employee performance; this indicates that the performance of Bank BRI Branch Tanjung Karang Pusat employees is better with higher opponent intelligence. The self-efficacy variable (X2) also has a positive and significant impact on employee performance; in other words, the higher the level of self-efficacy applied, the better the employee performance of Bank BRI Tanjung Karang Central Branch.*

**Keywords:** *Financial Literacy, Stocks, Saving Decisions, Generation Z.*

### **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang paling penting yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan yang dapat menentukan akan berhasil tidaknya suatu perusahaan agar tercapainya suatu tujuan bersama dalam suatu perusahaan. Hamali menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Furqan &

Siregar, 2022). Perusahaan harus memandang penting suatu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan lebih dari sekedar aset untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Menurut Sunyoto menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik (Verdinan et al., 2022).

Kecerdasan adversity/daya juang menurut Stoltzsan disebut sebagai suatu kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam melihat suatu kesulitan atau masalah dan mampu mengolah kesulitan atau masalah tersebut menjadi sebuah tantangan yang harus diselesaikan (Agustina & Komalasari, 2014). Jadi, dengan kata lain dalam bahasa yang lebih sederhana kecerdasan adversity/daya juang (Kecerdasan adversity) adalah kecerdasan untuk mengatasi kesulitan. Orang yang memiliki kecerdasan daya juang tinggi akan lebih mampu mewujudkan cita-citanya dibandingkan orang yang kecerdasan daya juangnya lebih rendah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan Bank Rakyat Indonesia Bandar Lampung menunjukkan adversity quotient rendah. Hal ini menunjukkan bahwa subjek ingin cita-citanya tercapai dalam kehidupan, tetapi merasa kesulitan membagi waktunya dalam bekerja. Subjek juga merasa kurang mempunyai waktu yang lebih dalam menjalani aktivitas pekerjaan secara bersamaan. Subjek juga mengatakan bahwa merasa kurang fokus dalam mengikuti pekerjaan karena aktivitas kerja yang seringkali menjadi beban pikiran untuk subjek.

Hasil wawancara, yang menjelaskan bahwa efikasi diri yang rendah, tergambar dari karyawan yang masih belum terlalu memahami keahliannya dalam bekerja, seperti ketidak yakinannya terhadap kemampuan yang ia miliki untuk menyelesaikan tugas-tugasnya di tempat kerja, dan tidak mampu menyikapi situasi dan kondisi di tempat kerja, kurang mampu akan kemampuan dirinya sendiri, yang mana itu juga mempengaruhi performansi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala HRD (*Human Resource Development*) ada beberapa permasalahan yang mengidentifikasi masih kurangnya tingkat pengelolaan kecerdasan emosi individu karyawan, seperti kesadaran diri dalam pekerjaan yang masih rendah, dilihat dari tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan individu yang masih lambat padahal jika mereka mempunyai kesadaran diri yang tinggi mereka akan dapat mengetahui faktor yang dapat memotivasi individu agar bekerja secara efektif.

Salah satu perusahaan yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja karyawannya adalah P.T. Bank Rakyat Indonesia Bandar Lampung, dimana para karyawan harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah. Karyawan yang berkualitas bagi Bank Rakyat Indonesia Bandar Lampung adalah aset utama perusahaan yang sangat berpengaruh untuk menjaga keberlangsungan perusahaan sehingga memudahkan perusahaan dalam membangun pondasi yang kuat untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Pentingnya kinerja di dalam Bank Rakyat Indonesia Bandar Lampung untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Bank BRI Bandar Lampung, kinerja karyawan Bank BRI Bandar Lampung berada pada kondisi belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi di BRI Bandar Lampung, antara lain masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Bank BRI Bandar Lampung. Selain itu masih banyak juga karyawan yang kuantitas pekerjaannya

belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Komitmen karyawan juga masih rendah karena banyak karyawan yang sering datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang mengobrol maupun bersantai dan tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Dan juga masih banyak karyawan yang tidak hadir baik karena alasan sakit, izin, maupun mangkir.

Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat dapat dilihat pada tabel :

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat

Nilai	Kriteria	2020		2021	
		Jumlah	%	Jumlah	%
> 8,5	Sangat Baik	12	20,0%	10	14,3%
6,8 - 8,4	Baik	24	40,0%	32	45,7%
5,2 - 6,7	Cukup Baik	11	18,3%	18	25,7%
3,6 - 5,1	Kurang Baik	7	11,7%	6	8,6%
< 3,5	Tidak Baik	6	10,0%	4	5,7%
<b>Total Karyawan</b>		<b>60</b>	<b>100,0%</b>	<b>70</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: data diolah, 2022.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat mengalami penurunan, terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kinerja sangat baik. Pada tahun 2020 karyawan yang memperoleh predikat kinerja sangat baik hanya berjumlah 12 orang atau sekitar 20,0% dari 60 orang karyawan, kemudian di tahun 2021 menurun menjadi 10 orang karyawan dari 70 orang karyawan. Selain itu, di tahun 2020 jumlah karyawan dengan penilaian kinerja cukup baik terdapat 18,3% karyawan dan kemudian naik di tahun 2021 menjadi 25,7%.

Apabila dilihat dari data penilaian kinerja di atas, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan predikat kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat. Target yang ditetapkan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat adalah semua karyawan mendapatkan predikat kinerja sangat baik. Karena saat ini Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan. Walaupun terjadi penurunan kinerja, karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat sudah mencapai target aman yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini kinerja karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat sudah layak di anggap baik atau sudah maksimal.

Faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, dan faktor eksternal berhubungan dengan pengaruh dari lingkungan sekitar (Mangkunegara, 2011).

## B. TELAAH LITERATUR

### Kecerdasan Adversitas

Kecerdasan adversitas merupakan sebuah ilmu yang dikembangkan sejak tahun 1997 mengenai kemampuan seseorang menghadapi dan mengatasi kesulitan. Selain itu AQ juga dapat membuat seseorang mengubah kesulitan menjadi peluang dalam pekerjaan. Kecerdasan adversitas adalah kemampuan berfikir, mengelola dan mengarahkan tindakan yang membentuk suatu pola-pola tanggapan kognitif dan perilaku atas stimulus peristiwa dalam kehidupan yang merupakan tantangan atau kesulitan. Menurut Stoltz, dengan kecerdasan adversitas seseorang bagai diukur kemampuannya dalam mengatasi setiap persoalan hidup untuk tidak berputus asa (Agustina & Komalasari, 2014).

Pegawai dengan Kecerdasan adversitas yang baik akan dapat mengatasi berbagai tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Kecerdasan adversitas (AQ) merupakan istilah yang dikembangkan dan dipopulerkan oleh Stoltz. Menurut Weno & Matulesy, Kecerdasan adversitas adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan untuk mengatasinya (Weno & Matulesy, 2016). Individu yang memiliki kecerdasan adversitas dinilai memiliki kecerdasan dalam mengelola hidup dan mampu melihat kemalangan menjadi peluang (Noor Hasni, 2021).

Menurut Stoltz, gabungan ketiga unsur ini, yaitu pengetahuan baru, tolok ukur, dan peralatan yang praktis, merupakan sebuah paket yang lengkap untuk memahami dan memperbaiki komponen dasar pendakian sehari-hari dan seumur hidup (Hasanah, 2010). Hal tersebut sangat berguna dalam kehidupan seseorang jika ia mampu mengubah tantangan bahkan ancaman yang dialaminya menjadi sebuah peluang.

### **Efikasi Diri**

Dalam kehidupan manusia memiliki efikasi diri itu merupakan hal yang sangat penting. Efikasi diri mendorong seseorang untuk memahami secara mendalam atas situasi yang dapat menerangkan tentang mengapa seseorang ada yang mengalami kegagalan dan atau yang berhasil. Dari pengalaman itu, ia akan mampu untuk mengungkapkan efikasi diri, yang menurut Kurniawan, efikasi diri merupakan panduan untuk tindakan yang telah dikonstruksikan dalam perjalanan pengalaman interaksi sepanjang hidup individu (Mahbubah & Kurniawan, 2022). Efikasi diri yang berasal dari pengalaman tersebut yang akan digunakan untuk memprediksi perilaku orang lain dan memandu perilakunya sendiri.

Menurut Bandura & Hall mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Ni'mah Suseno, 2009). Konsep efikasi diri hampir serupa dengan *locus of control* dan *self esteem*, akan tetapi efikasi diri lebih spesifik mendorong seorang SDM untuk menyelesaikan seluruh kompetensi dengan hasil yang optimal sesuai dengan harapan organisasi. Menurut Khalique et al., efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas (et al., 2022). Natalia menyatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Kawengian et al., 2024). Efikasi diri adalah penentu bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku (Herawati & Suyahya, 2019).

### **Kinerja**

Menurut Robbins, kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisidivisi yang ada dalam organisasi (Buulolo, 2021). Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia adalah anggota kelompok. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja menunjuk (mengacu) pada perbuatan atau tingkah laku seseorang di dalam suatu kelompok (organisasi).

Menurut Habiburrahman & Suwantara Kinerja dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi (Habiburrahman & Suwantara, 2014). Organisasi pemerintah sebagai organisasi publik belum memiliki informasi yang lengkap mengenai kinerja organisasi. Tidak tersedianya informasi mengenai indikator kinerja organisasi publik menjadi bukti ketidak seriusan pemerintah menjadikan kinerja pelayanan publik menjadi agenda kebijakan yang penting. Kinerja pejabat birokrasi tidak

pernah menjadi pertimbangan yang penting dalam mempromosikan pejabat birokrasi daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) yang selama ini dipergunakan untuk menilai kinerja pejabat birokrasi sangat jauh relevansinya dengan indikator-indikator kinerja yang sebenarnya.

### C. METODE PENELITIAN

Pengaruh Kecerdasan Adversitas dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Cabang Tanjung Karang Pusat. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan metode survei. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat yang berjumlah 88 karyawan seluruh departemen per tahun 2022. Teknik pengumpulan data diperoleh dengan cara : 1. Studi Kepustakaan (*Library Research*) dalam hal ini penulis memperoleh data melalui literatur-literatur dan tulisan tulisan lain yang tentunya ada hubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti; 2. Studi Lapangan (*Field Research*), penulis memperoleh data secara langsung pada objek penelitian dengan cara : a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti pada Karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat, b. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab langsung terhadap pihak-pihak yang terkait di Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat, c. Kuesioner, yaitu menyebarkan angket/kuisisioner yang berisikan pertanyaan terstruktur untuk mendapatkan informasi dari responden penelitian. Kuisisioner ini menggunakan Skala Likert 5 (lima) tingkat/poin; 3. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data melalui pencatatan terhadap laporan-laporan, arsip-arsip dan sebagainya.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adaah sebagai beirkut : 1. Uji validitas, 2. Uji reliabilitas, 3, uji normalitas, 4. Uji regresi linier berganda, 5. uji T, 6. uji F, 7. Uji koefisin determinasi.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### HASIL

#### Uji Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.560	2.844		8.285	.000
	X1	.358	.135	.349	2.658	.009
	X2	.165	.076	.287	2.190	.031

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 23,560 + 0,358X_1 + 0,165X_2 + e_t$$

Interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut : 1. Nilai konstanta sebesar 23,560, apabila variabel kecerdasan adversitas dan efikasi diri dinyatakan konstan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 23,560, 2. Koefisien regresi pada variabel kecerdasan adversitas menunjukkan sebesar 0,358 dengan tanda positif, apabila jika tingkat kecerdasan adversitas naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya

konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,358, 3. Koefisien regresi pada variabel efikasi diri menunjukkan sebesar 0,165 dengan tanda positif, apabila jika tingkat efikasi diri naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,165.

### Uji T

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan Uji t. Penentuan hasil pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi thitung dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji T variable X1 dan X2

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.560	2.844		8.285	.000
	X1	.358	.135	.349	2.658	.009
	X2	.165	.076	.287	2.190	.031

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan *output* pada tabel dapat dilihat nilai signifikansi yang diperoleh masing-masing variabel. Pengujiannya dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi t-hitung dengan  $\alpha = 0,05$ . Adapun pengujian masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut : 1. Pengujian terhadap variabel kecerdasan adversitas : Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan adversitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 1 penelitian ini terdukung, 2. Pengujian terhadap variabel efikasi diri : Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 2 penelitian ini terdukung.

### UJI F

Uji F dalam model ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hubungan variabel-variabel bebas secara simultan atau bersama-sama atas suatu variabel terikat digunakan uji F. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil uji F

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499.645	2	249.822	23.303	.000 <sup>b</sup>

Residual	911.253	85	10.721	
Total	1410.898	87		

- a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 0,000, koefisien tersebut jika dibandingkan maka nilai signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *independen* (kecerdasan adversitas dan efikasi diri) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan).

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel minat bertransaksi. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Untuk mengukurnya digunakan koefisien dari Adjusted R Square (Adjusted R<sup>2</sup>). Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 <sup>a</sup>	.354	.339	3.27424

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,339. Hasil perhitungan ini berarti bahwa kemampuan variabel kecerdasan adversitas dan efikasi diri menjelaskan variasinya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 33,9% sSedangkan, sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kecerdasan Adversitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar  $0,026 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan adversitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 1 penelitian ini terdukung. Kecerdasan adversitas menurut (Stoltz, 2000), kecerdasan adversity/daya juang disebut sebagai suatu kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam melihat suatu kesulitan atau masalah dan mampu mengolah kesulitan atau masalah tersebut menjadi sebuah tantangan yang harus diselesaikan. Jadi, dengan kata lain dalam bahasa yang lebih sederhana kecerdasan adversity/daya juang (Kecerdasan adversitas) adalah kecerdasan untuk mengatasi kesulitan. Orang yang memiliki kecerdasan daya juang tinggi akan lebih mampu mewujudkan cita-citanya dibandingkan orang yang kecerdasan daya juangnya lebih rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kholidi (2022), yang menyatakan bahwa adversity quotient memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung penelitian Silaban (2022) yang menyatakan bahwa adversity quotient secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 2 penelitian ini terdukung. Menurut (Baron et al., 2013) efikasi diri mengarah pada keyakinan individu pada kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan dalam mencapai hasil yang harus digapai. Dengan kata lain efikasi diri adalah berisikan evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Sehingga konsep efikasi diri berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mustaan (2022) yang menyatakan bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahawati (2021) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kecerdasan Adversitas Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa nilai signifikansi F-hitung sebesar 0,000, koefesien tersebut jika dibandingkan maka nilai signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *independen* (kecerdasan adversitas dan efikasi diri) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan). Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel kecerdasan adversitas dan efikasi diri dalam menerangkan variasinya terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan sebesar 23,303%. Menurut (Mangkunegara, 2011) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Memperhatikan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang sangat baik dalam perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik akan memberikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan ketentuan dan kesepakatan yang dilakukan sebelumnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kholidi (2022), yang menyatakan bahwa adversity quotient memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mustaan (2022) yang menyatakan bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan. Setiawan (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis serta pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Variabel kecerdasan adversitas ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkat kecerdasan adversitas, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat, 2. Variabel efikasi diri ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik efikasi diri yang diterapkan, maka Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat akan semakin meningkat, 3. Variabel kecerdasan adversitas ( $X_1$ ), efikasi diri ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan menerapkan kecerdasan adversitas dan efikasi diri, maka akan Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang Pusat akan semakin meningkat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina, T. S., & Komalasari, P. T. (2014). Kecerdasan Adversiti ( Adversity Quotient ) Berdasarkan Jender Pada Mahasiswa Yang Mengikuti Executive Territory Program Mata Kuliah Manajemen Usaha Kecil dan Menengah. *Pendidikan*, 2(3), 206–215.
- Baron, R., Byrne, D., & Branscomb, N. (2013). *Social Psychology*, translated by Yousef Karimi.

Tehran: Ravan.

- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 217–224. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.286>
- HABIBURRAHMAN, H., & Suwantara, G. A. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DP2KA) Di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 4(2).
- Hasanah, H. (2010). Hubungan antara Adversity Quotient dengan Prestasi Belajar Siswa SMUN 102 Jakarta Timur. In *Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri ....* <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/21343/1/HAIRATUSSANI HASANAH-FPS.PDF>
- Herawati, M., & Suyahya, I. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Prokrastinasi Akademik Peserta Didik SMK Islam Ruhama. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan KALUNI*, 2, 646–655. <https://doi.org/10.30998/prokaluni.v2i0.148>
- Ishak, S., Che Omar, A. R., Abdul Manaf, A., & Mohd Sabr, N. S. (2022). Modal Intelektual dan Prestasi Perniagaan Mikro dan Kecil (PMK): Sebuah Sorotan Karya Naratif. *Akademika*, 92(3), 159–174. <https://doi.org/10.17576/akad-2022-9203-12>
- Kawengian, N. N., Taroreh, R. N., Pandowo, M. H., Kerja, P. P., Emosional, K., Diri, D. A. N. E., Manajemen, J., Ekonomi, F., Ratulangi, U. S., Kawengian, N. N., Taroreh, R. N., & Pandowo, M. H. (2024). TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT . TELKOM MANADO THE INFLUENCE OF JOB PLACEMENT , EMOTIONAL INTELLIGENCE , AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT . TELKOM MANADO *Jurnal EMBA Vol . 12 No . 3 Juli 2024 , Hal . 12- 21. 12(3), 12–21.*
- Mahbubah, S., & Kurniawan, R. Y. (2022). Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Sosial Terhadap Intensi Berwirausaha Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(1), 13–24. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i1.1>
- Ni'mah Suseno, M. (2009). Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih pada Mahasiswa *The Effect of Interpersonal Communication Training in Improving Self Efficacy as a Trainer Among College Students. 1(1), 93–106.*
- Noor Hasni. (2021). *Adversity Quotient dalam Pandangan Al-Qur'an dan Hadist.*
- Verdinan, M., Qamarius, I., & Mariyudi, M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Dukungan Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Produktifitas Kerja Auditor Inspektorat Di Provinsi Aceh. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(1), 8. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i1.5482>
- Weno, J. H., & Matulesy, A. (2016). Adversity Quotient, Komitmen Kerja dan Kreativitas Guru SD Kelas satu. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(02), 162–174. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i02.558>