

**PENGARUH KETERAMPILAN INTERPERSONAL DAN *ADVERSITY*  
*QUOTIENT* TERHADAP RESILIENSI PEGAWAI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang  
guna memenuhi persyaratan dalam  
menyelesaikan program stars satu (S1) Psikologi



Disusun oleh :

Ramadhan Daffa Satria

(2007016026)

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
TAHUN 2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN

### PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ramadhan Daffa Satria

NIM : 2007016026

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KETERAMPILAN INTERPERSONAL DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP RESILIENSI PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH.**

Secara keseluruhan hasil penelitian atau karya tulis pribadi, kecuali pada beberapa bagian yang terdapat rujukan sumbernya.

Semarang, 7 Desember 2023

Pembuat pernyataan



Ramadhan Daffa Satria

2007016026

# LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

## PENGESAHAN

Judul : **PENGARUH KETERAMPILAN INTERPERSONAL DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP RESILIENSI PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH.**

Penulis : Ramadhan Daffa Satria  
NIM : 2007016026  
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Psikologi.

Semarang, 18 Desember 2023

## DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Widiastuti, M.Ag  
NIP 197503192009012003

Penguji II

Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag

Penguji III

Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si  
NIP 197502052006042003

Penguji IV

Nadva Ariyani Hasanah N., M. Psi Psikolog  
NIP 199201172019032019

Pembimbing I

Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag

Pembimbing II

Lucky Ade Sessiani, M.Psi

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hanka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH KETERAMPILAN INTERPERSONAL DAN ADVERSITY  
QUOTIENT TERHADAP RESILIENSI PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

Nama : Ramadhan Daffa Satria  
NIM : 2007016026  
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I.

Dr. H. Abdul Wahib M. Ag  
NIP.19600615199103114

Semarang, 11-12-2023  
Yang bersangkutan

Ramadhan Daffa Satria  
2007016026

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

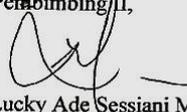
Judul : PENGARUH KETERAMPILAN INTERPERSONAL DAN ADVERSITY  
QUOTIENT TERHADAP RESILIENSI PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

Nama : Ramadhan Daffa Satria  
NIM : 2007016026  
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

  
Lucky Ade Sessiani M. Psi  
NIP. 1985120220190322010

Semarang, ..6-11-..... 2023  
Yang bersangkutan

  
Ramadhan Daffa Satria  
NIM. 2007016026

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang dilimpahkan secara terus-menerus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar sarjana strata satu di Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Dalam kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul : **“PENGARUH INTERPERSONAL SKILL DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP RESILIENSI PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH”**.

Dalam proses persiapan, pembuatan dan penyelesaian skripsi ini penulis merasakan banyaknya kesulitan-kesulitan dan halangan-halangan yang dihadapi akan tetapi akhirnya dapat terselesaikan dengan keyakinan bahwa Allah SWT selalu membimbing penulis serta berkat semangat dan dukungan dari semua pihak. Pada kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

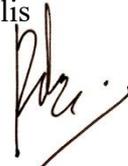
1. Prof. Dr. Nizar Ali, M.Ag, selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Bapak Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag selaku pembimbing I di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang sekaligus dosen wali yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mendampingi, membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Lucky Ade Sessiani M. Psi, Psikolog selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mendampingi, membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Dosen beserta staff Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya serta membimbing dan memberikan inspirasi semasa pembelajaran kuliah.

6. Kepada bapak dan ibu pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, terutama Bapak Wisnu Dwi Saputra S. Ip yang telah membantu dalam proses penelitian.
7. Kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu jika masa mendatang mendapat kritikan atau sanggahan terkait hasil penelitian ini, peneliti akan menerima dengan terbuka. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Semarang, 3 Desember 2023

Penulis



Ramadhan Daffa Satria

-----

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirabbil'alamin.* Terhadap proses yang dilalui segala syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmat serta segala energi positifnya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan baik. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Tiga orang paling berjasa dalam hidup penulis, Ibunda Sri Sunarsi, Ayahanda Agus Triyatmoko dan adikku Agsi Zallinar Rizky. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan atas izin merantau dari kalian, serta pengorbanan, cinta, doa, motivasi, semangat dan nasihat. Semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan *aamiin*.
2. Bapak Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag selaku pembimbing I di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang sekaligus dosen wali yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mendampingi, membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Ibu Lucky Ade Sessiani M. Psi, Psikolog selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mendampingi, membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Dosen-dosen FPK UIN Walisongo Semarang atas ilmu yang diberikan selama ini.
5. Para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dalam penelitian. Khususnya untuk Bapak Wisnu Dwi Saputra S. Ip dan Bapak Kharisma Ardanda, S.IP., M.PA selaku rekan diskusi dan pemberi solusi dalam penelitian, terima kasih banyak.
6. Kepada patner terbaik penulis Putri Dwi Utami sudah menjadi patner berdiskusi, berkompromi, menasihati dan menyemangati, luas biasa.
7. Kepada seluruh rekan-rekan pergerakan PMII Rayon Psikologi dan Kesehatan, *bil khusus* para penggerak *basecame* “Pemda Solo” yang hebat, kompak serta progresif, terima kasih.



8. Kepada sahabat penulis Muhammad Rasikh Irfan, Gilang Virgiawan, Muhammad Rizal Gibran, Candika Hakim, Febrian Taqwa, Muhammad Arvin dan Muhammadh Syafi'I Zam-Zami. Selamat 3 Tahun bersama, seatap, sepergerakan dalam suka maupun duka. Semoga Allah memudahkan segala urusan dan hajat kalian, Aamin.

Semarang, 15 November 2023

Penulis,



Ramadhan Daffa Satria

## **MOTTO**

*“Setinggi-tinggi ilmu, Semurni-murni tauhid, sepintar-pintar siasat”*

**THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL SKILLS AND ADVERSITY  
QUOTIENT ON THE RESILIENCE OF REGIONAL PERSONNEL AGENCY  
EMPLOYEES, CENTRAL JAVA PROVINCE**

**ABSTRAK**

*Increasing the quality of human resources in Indonesia currently places employees as the main component in the success of an organization. However, improving the quality of human resources has an impact on the employees themselves. Employees begin to feel pressure such as high service demand targets, busy schedules. Therefore, it causes low employee resilience. This research was carried out with the aim of empirically testing the influence of interpersonal skills (X1) and Adversity Quotient (X2) on the resilience of employees of the Central Java Province Regional Civil Service Agency. The sample in this study consisted of 127 employees using a saturated sampling technique which made the population into the sample. The data analysis method used is multiple regression analysis. The results obtained from the interpersonal skill pattern variable on resilience have a significant effect of  $0.00 < 0.05$ , then the adversity quotient variable on resilience has a significant effect of  $0.00 < 0.05$ . As well as interpersonal skills and the adversity quotient have a significant effect with a score of  $0.000 < 0.05$  and contribute 49.9%.*

**Keywords:** *interpersonal skills, adversity quotient and resilience.*

*Peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia saat ini menempatkan pegawai menjadi komponen utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Namun peningkatan kualitas SDM berdampak pada pegawai itu sendiri. Pegawai mulai merasakan tekanan seperti target permintaan pelayanan yang tinggi, jadwal yang padat. Oleh karena itu menyebabkan rendahnya resiliensi pegawai. Dilakukan penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh keterampilan interpersonal (X1) dan Adversity Quotient (X2) terhadap resiliensi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 127 pegawai menggunakan teknik sampel jenuh yang menjadikan jumlah populasi menjadi sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil yang diperoleh dari variabel pola keterampilan interpersonal terhadap resiliensi berpengaruh signifikan sejumlah  $0,00 < 0,05$ , lalu variabel adversity quotient terhadap resiliensi berpengaruh signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ . Serta keterampilan interpersonal dan adversity quotient berpengaruh signifikan dengan skor  $0,000 < 0,05$  dan berkontribusi sebesar 49,9%.*

**Kata Kunci :** *keterampilan interpersonal, adversity quotient dan resiliensi.*

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING I.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING II .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
MOTTO .....	x
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	13
A. Resiliensi.....	13
1. Pengertian Resiliensi .....	13
2. Aspek-aspek Resiliensi.....	14
3. Faktor-faktor Resiliensi .....	17
4. Resiliensi di Tempat Kerja .....	20
5. Resiliensi dalam perspektif Islam.....	22
B. <i>Interpersonal Skill</i> (Keterampilan Interpersonal) .....	24
1. Interpersonal skill .....	24
2. Aspek-aspek Interpersonal Skill.....	25
3. Faktor-faktor Interpersonal Skill (Keterampilan Interpersonal).....	27
4. Interpersonal Skill dari Perspektif Islam .....	29
C. <i>Adversity Quotient</i> (Kemampuan menagatasi hambatan) .....	30
1. Pengertian <i>Adversity Quotient</i> .....	30
2. Aspek-aspek <i>Adversity Quotient</i> .....	31
3. Faktor-faktor <i>Adversity Quotient</i> .....	34
4. <i>Adversity Quotient</i> dalam Perspektif Islam .....	36

D.	Pengaruh Interpersonal Skill dan <i>Adversity Quotient</i> terhadap Resiliensi Pegawai .....	38
E.	Kerangka Berpikir.....	42
F.	Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....		43
A.	Pendekatan Penelitian .....	43
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
C.	Variabel penelitian.....	43
D.	Definisi Oprasional .....	44
1.	Resiliensi .....	44
2.	<i>Interpersonal skill</i> (Keterampilan Interpersonal) .....	44
3.	<i>Adversity Qoutient</i> (Kemampuan Mengatasi Hambatan).....	44
E.	Populasi, Sampel & Teknik Sampling.....	45
1.	Populasi .....	45
2.	Sampel .....	45
3.	Teknik sampling .....	46
F.	Teknik Pengumpulan Data .....	46
1.	Skala Resiliensi .....	47
2.	Skala Keterampilan Interpersonal .....	49
3.	Skala <i>Adversity Quotient</i> .....	50
G.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	51
1.	Validitas.....	51
2.	Reliabilitas.....	52
H.	Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	52
1.	Validitas Alat Ukur .....	52
2.	Reliabilitas Alat Ukur.....	53
I.	Teknik Analisis Data .....	54
1.	Uji asumsi.....	54
2.	Uji hipotesis.....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		56
A.	Hasil Penelitian .....	56
1.	Deskripsi subjek penelitian.....	56
2.	Kategorisasi variabel penelitian .....	57
B.	Hasil Analisis Data Uji Asumsi.....	60
1.	Uji Asumsi Normalitas .....	60
2.	Uji Linearitas.....	61
3.	Uji Multikorelinearitas .....	63

C. Uji Hipotesis .....	63
D. Pembahasan.....	67
BAB V PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN.....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka berpikir.....	42
Gambar 2	Selebaran sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin.....	56
Gambar 3	Selebaran sampel penelitian berdasarkan unit kerja.....	57

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah populasi & sampel.....	46
Tabel 2	Kategorisasi opsi responden.....	47
Tabel 3	Blueprint skala resiliensi.....	47
Tabel 4	Blueprint skala keterampilan interpersonal.....	49
Tabel 5	Blueprint skala adversity quotient.....	50
Tabel 6	Reliabilitas resiliensi.....	53
Tabel 7	Reliabilitas keterampilan interpersonal.....	53
Tabel 8	Reliabilitas <i>adversity quotient</i> .....	53
Tabel 9	Kategorisasi resiliensi.....	58
Tabel 10	Kategorisasi keterampilan interpersonal.....	59
Tabel 11	Kategorisasi <i>adversity quotient</i> .....	60
Tabel 12	Uji normalitas.....	61
Tabel 13	Uji linearitas keterampilan interperosnal terhadap resiliensi..	62
Tabel 14	Uji linearitas <i>adversity quotient</i> terhadap resiliensi.....	62
Tabel 15	Uji multikorelinearitas.....	63
Tabel 16	Model persamaan regresi.....	64
Tabel 17	Prediktor keterampilan interpersonal terhadap resiliensi.....	64
Tabel 18	Model persamaan regresi.....	65
Tabel 19	Prediktor <i>adversity quotient</i> terhadap resiliensi.....	65
Tabel 20	Model persamaan regresi.....	66
Tabel 21	Prediktor keterampilan interpersonal dan <i>adversity quotient</i> terhadap resiliensi.....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Petunjuk pengisian skala resiliensi.....	79
Lampiran 2	<i>Blueprint</i> skala resiliensi.....	82
Lampiran 3	Petunjuk pengisian skala keterampilan interpersonal....	85
Lampiran 4	<i>Blueprint</i> skala keterampilan interpersonal.....	88
Lampiran 5	Petunjuk pengisian skala <i>adversity quotient</i> .....	91
Lampiran 6	<i>Blueprint</i> skala <i>adversity quotient</i> .....	95
Lampiran 7	Validitas skala resiliensi putaran 1.....	98
Lampiran 8	Validitas skala resiliensi putaran 2.....	99
Lampiran 9	Reliabilitas skala resiliensi.....	100
Lampiran 10	Validitas skala keterampilan interpersonal putaran 1....	100
Lampiran 11	Validitas skala keterampilan interpersonal putaran 2....	101
Lampiran 12	Reliabilitas skala keterampilan interpersonal.....	102
Lampiran 13	Validitas skala <i>adversity quotient</i> putaran 1.....	102
Lampiran 14	Validitas skala <i>adversity quotient</i> putaran 2.....	103
Lampiran 15	Reliabilitas skala <i>adversity quotient</i> .....	104
Lampiran 16	Bukti uji validitas.....	104
Lampiran 17	Uji normalitas.....	104
Lampiran 18	Uji linearitas X1 terhadap Y.....	105
Lampiran 19	Uji linearitas X2 terhadap Y.....	105
Lampiran 20	Uji multikorelinearitas.....	106
Lampiran 21	Uji hipotesis H1 keterampilan Interpersonal.....	106
Lampiran 22	Uji hipotesis H2 <i>Adversity quotient</i> .....	107
Lampiran 23	Uji hipotesis H3 regresi berganda.....	107
Lampiran 24	Bukti penelitian.....	108
Lampiran 25	Bukti Surat izin penelitian.....	108
Lampiran 26	Bukti Wawancara Prariset.....	109
Lampiran 27	Dokumentasi Pra-riset.....	114
Lampiran 28	Skor total responden.....	115
Lampiran 29	Daftar riwayat hidup.....	119

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara di dunia yang masih berada dalam level berkembang. Mengubah kondisi negara menjadi lebih baik dalam hal sosial, budaya, politik, ekonomi, pertahanan, dan keamanan adalah bagian penting dalam pembangunan guna transisi menuju masyarakat yang ideal. Selain menjadi negara yang terus berbenah lebih baik dalam berbagai aspek, Indonesia juga masih menghadapi banyak masalah, salah satunya ialah sumber daya manusia. Oleh karena itu, pembangunan di Indonesia harus mempertimbangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia (Winurini, 2020: 252).

Pembangunan sumber daya manusia menekankan kebijakan yang terbaik guna meningkatkan kinerja pegawai negeri agar lebih giat dan produktif. Untuk memberikan layanan terbaik, tentunya membutuhkan tenaga kerja yang selalu tersedia dan terjaga (Sulis, 2020: 253). Pegawai mulai merasakan tekanan seperti target permintaan pelayanan yang tinggi, jadwal yang padat, banyaknya laporan pengaduan, dan kewajiban eksternal pekerjaan lainnya. Oleh karena itu baik tekanan dari dalam maupun luar pekerjaan tak sedikit membuat pegawai stres dalam kerja.

Robbins & Judge (dalam Iryani & Hartijasti, 2018: 128) memberikan penjelasan bahwa stres baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan dapat memengaruhi seseorang. Karena itu, karyawan harus memiliki kemampuan untuk bertahan dari tantangan, kecelakaan, dan stres, serta untuk dapat beradaptasi dan melalui situasi tersebut.

Stres kerja merupakan sebuah respon individu dalam bentuk perilaku atau psikologis terhadap sesuatu yang dapat menyebabkan stres (*stressor*) pekerjaan (Kreitner et al., 2012). Stress sebagai akibat dari pekerjaan terbagi menjadi beberapa bagian seperti : *Intrinsic to job*, hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karir, *role in organization* dan *structure and climate*. *Intrinsic to job* adalah hakikat pekerjaan sendiri

dimana keadaan internal yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (Iryani & Hartijasti, 2018: 132). Beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan meliputi kerja berlebihan, tekanan waktu, kondisi fisik kerja yang buruk, ketidakcocokan antara kemampuan dan penampilan, serta perintah untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Stres kerja juga bisa berasal dari luar perusahaan atau organisasi, seperti halnya pada kondisi keluarga, masalah finansial, krisis kehidupan, dan lingkungan.

Studi pendahuluan dilakukan oleh Iryani & Hartijasti, 2018 dengan judul “Stress Kerja Dan Resiliensi *Account Representative* Pada Kantor Pelayanan Pajak Di Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau” mengatakan bahwa penyebab stres dari eksternal pekerjaan terbagi menjadi dua subkategori: subkategori individual (masalah pribadi) dan subkategori ekstra organisasi (masalah keuangan, masalah keluarga, dan masalah lingkungan). Berdasarkan proses kualitatif analisis konten menggunakan teori resiliensi dan stress kerja. Hasil penghitungan dengan analisis konten bersifat kualitatif menunjukkan bahwa 473 konten bertemakan faktor stres kerja; jawaban responden dianalisis, dan ditemukan bahwa 325 konten merupakan sumber stres dari pekerjaan, dan 148 konten merupakan sumber stres dari luar pekerjaan. Menurut perhitungan tersebut, subkategori intra organisasi mengalami tingkat stres tertinggi dari pekerjaan, 79,3%, sedangkan subkategori ekstra-organisasi mengalami tingkat stres tertinggi dari luar pekerjaan, 84,46% (Iryani & Hartijasti, 2018: 137).

Penelitian (Iryani & Hartijasti, 2018: 137) menjelaskan bahwa penyebab stress pada pekerjaan yang terbesar pada Representasi *Account* (AR) di Kantor Perwakilan Pelanggan (KPP) di Wilayah Riau dan Kepulauan Riau adalah faktor terkait pekerjaan. Faktor terkait pekerjaan terdiri dari pekerjaan yang berlebihan, yang merupakan faktor pertama yang disebabkan oleh tingginya standar target tugas maupun pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU). Selain itu, angka target penerimaan dan IKU yang tinggi merupakan sebab timbulnya stress dan sangat mempengaruhi kualitas kerja. Faktor stres terbesar lainnya adalah masalah keluarga. Untuk mendukung kebijakan dan visi pemerintah, perlunya

membangun sumber daya manusia yang berpotensi dan bertahan lama. Sumber daya manusia dalam organisasi swasta atau pemerintah perlu dilakukan pengembangan kompetensi-kompetensi yang dapat menunjang keberhasilan kelompok sebuah organisasi.

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang berada sepenuhnya di bawah pemerintahan. Salah satu instansi pemerintahan di daerah yang dimaksud yakni Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah dibentuk sebagai perangkat daerah untuk memudahkan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah (Indonesia, 1999).

Berdasarkan pra riset dengan wawancara yang dilakukan pada tanggal 10-11 Maret 2023 dengan 5 orang pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah berumur 28-47 Tahun. Masa dewasa dalam rentang usia tersebut merupakan masa awal seseorang dalam menyesuaikan diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial yang baru. Masa ini memiliki ciri-ciri di antaranya; masa pengaturan, masa usia produktif, masa bermasalah, masa ketegangan emosional, masa keterasingan emosional, masa komitmen, masa ketergantungan, masa perubahan nilai, masa penyesuaian diri dengan hidup baru dan masa kreatif (Jahja, 2011: 246-249).

Pra riset menunjukkan bahwa resiliensi pegawai mengindikasikan rendahnya resiliensi. Permintaan penyusunan, persiapan, pelaksanaan hingga evaluasi rencana teknis operasional di bidang penilaian kompetensi ASN yang begitu padat dari berbagai kabupaten di Jawa Tengah mengakibatkan kelelahan kerja hingga resiliensi yang rendah.

Mengenai indikasi resiliensi yang rendah pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah pada saat pengambilan data hasil tes kemudian diolah menjadi lembar FLA membutuhkan konsentrasi dan memori pikiran yang kuat serta target waktu yang singkat. Sehingga tak jarang pegawai merasa tidak berdaya, menyalahkan diri sendiri, terlalu larut

dan merasa paling menderita apabila terdapat kesalahan dalam analisisnya serta kurang mampu meregulasi emosi. Salah satu aspek resiliensi ialah regulasi emosi yang merupakan usaha mengatur perhatian dengan mengubah gangguan dan memfokuskan perhatian yang mengarah ke emosi membangun pemikiran positif (Alfinuha & Nuqul 2017: 15).

Fenomena di atas dibuktikan dengan wawancara singkat seperti dalam hal aktif mengatasi hambatan. Sebesar 80% pegawai masih cenderung minim motivasi dan menyalahkan keadaan seperti sarana dan prasarana yang kurang mendukung, pimpinan yang tidak memberikan inovasi manajemen masalah dan SOP yang baik sehingga pegawai cenderung tidak tahan mental karena permasalahan yang sulit untuk ditebak. Hal tersebut menggambarkan rendahnya pegawai dalam aspek menganalisis masalah. Kemampuan analisis masalah mengacu pada kemampuan seorang individu untuk secara tepat menemukan sumber masalah mereka, karena pegawai yang memiliki resiliensi tinggi tidak memandang orang lain sebagai penyebab atas kesalahan mereka untuk meningkatkan kepercayaan diri mereka atau menghilangkan rasa bersalah (Reivich & Shatte, 2002:117).

Pegawai cenderung malas untuk terlibat dalam hambatan dan menyelesaikannya seperti memberikan tugas-tugas kepada rekan juniornya. Ketika penugasan menjadi pemimpin lapangan (minlap) tes, senior cenderung memberikan tugas kepada juniornya walau pembagian jadwal sudah terbagi rata. Ini menunjukkan salah satu aspek resiliensi yakni empati dalam memahami perasaan dan kondisi sesamanya terbilang rendah. Empati mencangkup pegawai mengerti petunjuk sesama rekannya yang berhubungan dengan kondisi psikologis dan emosional mereka (Reivich & Shatte, 2002: 117).

Kemampuan pegawai dalam meningkatkan aspek positif dari kehidupan sangat rendah, 80% pegawai selalu mengeluh akan tugas-tugas yang sama namun terus meningkat karena target yang tinggi dan permintaan hasil tes pegawai harus selesai cepat. Pegawai cenderung dipaksa untuk mengikuti ritme kerja yang tinggi sehingga membuat hasil kurang maksimal

dan berantakan. Hal tersebut menyebabkan pegawai terkadang mudah terpuruk dan tidak memiliki rasa optimisme dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Ini mengakibatkan aspek optimisme pegawai cenderung rendah karena pegawai tidak yakin dengan kemungkinan dapat diubah ke arah yang lebih baik dan rawan terhadap cemas dan depresi yang berkepanjangan. (Rahayu, 2022: 4) menjelaskan bahwa pentingnya meningkatkan resiliensi sebagai pencegahan gangguan mental dengan resiko tinggi seperti kecemasan dan depresi. Mereka tidak optimis tentang hari kemudian dan tidak kendali atas jalan hidup mereka.

Resiliensi adalah kemampuan seorang individu guna menangani situasi sulit atau trauma dengan cara-cara yang sehat dan produktif (Hendriani, 2018: 22). Kemampuan untuk menghadapi tantangan, ketabahan terhadap stres, dan kemampuan untuk pulih dari trauma adalah beberapa tanda resiliensi. Seorang pegawai yang memiliki resiliensi tinggi yakin dan percaya diri bahwa ia dapat mengatasi sebuah hambatan dan menciptakan lebih banyak kesempatan.

Kemampuan mengatasi hambatan merupakan kompetensi penting yang harus dimiliki seorang pegawai (Stoltz, 2000: 8). *Adversity Quotient* ialah kemampuan seorang individu untuk mengatasi berbagai hambatan/kesulitan dalam upaya mencapai tujuan yang dicita-citakannya, yang meliputi pengendalian terhadap situasi, tanggung jawab dalam mengatasi kesulitan, pengkondisian masalah dalam keberlangsungan masalah (Stoltz, 2000: 9). Definisi lain menjelaskan bahwa *adversity quotient* juga bisa membantu seseorang mengembangkan kompetensi dan ketekunannya dalam menghadapi tantangan dalam kehidupannya sehari-hari (Ablaña et al, 2016: 120).

Penelitian yang dilakukan oleh (Mariana, 2022: 107-113) menyatakan bahwa menurut hasil uji regresi, *adversity quotient* berdampak positif dan signifikan pada resiliensi. Penelitian ini menjelaskan bahwa *adversity quotient* memberikan dampak signifikan pada resiliensi masyarakat di daerah kumuh Batang Arau Padang. Temuan ini konsisten bersama penelitian yang dilakukan oleh Winurini (2022) bahwa *adversity*

*quotient* berada di area kecerdasan bagaimana ia berbicara mengenai kapasitas seseorang untuk bisa menghadapi kesulitan dan pada akhirnya mampu meraih sukses, adapun resiliensi tidak membahas tentang kecerdasan dan tidak pula memusatkan perhatian pada kepribadian seseorang meskipun antar keduanya saling berkaitan. Seorang yang resilien adalah mereka yang memiliki *ego strength* tinggi dan/atau AQ yang tinggi pula.

Seorang pegawai yang memiliki keterampilan interpersonal dan kemampuan mengatasi hambatan (*Adversity Quotient*) baik, maka ia cenderung memiliki resiliensi diri yang baik pula. Ini dibuktikan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Grotberg 1995 berjudul “*A Guide To Promoting Resilience In Children: Strengthening The Human Spirit*” menyatakan bahwa Salah satu faktor yang mempengaruhi resiliensi seorang pegawai adalah keterampilan interpersonal. Keterampilan interpersonal yang memuat di antaranya komunikasi dalam memecahkan masalah, mengatur perasaan dan rangsangan, mengukur temperamental sendiri dan orang lain serta menjalin hubungan yang saling mempercayai (Grotberg & Bernard, 1995: 56).

Berdasarkan uraian yang telah di bahas, alasan peneliti mengambil subjek para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah karena adanya indikasi kecenderungan resiliensi yang rendah. Maka peneliti akan membuat penelitian yang berjudul “*Pengaruh Keterampilan Interpersonal dan Adversity Quotient Terhadap Resiliensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang yang telah diuraikan, muncul permasalahan penelitian yaitu:

1. Adakah Pengaruh Antara Keterampilan Interpersonal Terhadap Resiliensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah?
2. Adakah Pengaruh Antara *Adversity Quotient* Terhadap Resiliensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah?

3. Adakah Pengaruh Antara Keterampilan Interpersonal dan *Adversity Quotient* Terhadap Resiliensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Selaras dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Guna Menguji Secara Empiris Pengaruh Keterampilan Interpersonal Terhadap Resiliensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.
2. Guna Menguji Secara Empiris Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Resiliensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.
3. Guna Menguji Secara Empiris Pengaruh Keterampilan Interpersonal Dan *Adversity Quotient* Terhadap Resiliensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memberikan setidaknya beberapa manfaat yang akan didapat, berikut manfaat yang akan didapat yaitu:

#### **1) Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan menambah cakrawala pengetahuan keilmuan baru tentang keterampilan interpersonal dan *adversity quotient*, sehingga dapat diterapkan dalam lingkup industrial, pendidikan dan organisasi secara umum.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta mampu memberikan dampak positif dalam menambah literasi teoritis.
- c. Bagi Universitas hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa psikologi di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang atau pada umumnya sebagai sumber informasi pustaka dan literasi..



## 2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi penelitian ini diharapkan mampu digunakan untuk bahan pertimbangan manajemen serta mengorganisir pegawai terkait permasalahan resiliensi pegawai dengan kaitannya terhadap keterampilan interpersonal dan *adversity quotient* yang berada di instansi pemerintah.
- b. Bagi Pegawai hasil Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pegawai mengenai pentingnya keterampilan interpersonal dan *adversity quotient* dengan kaitannya terhadap resiliensi pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan keterampilan interpersonal, *adversity quotient* dan resiliensi.

## E. Keaslian Penelitian

Guna menghindari plagiasi atau pengulangan penelitian yang mempelajari masalah yang sama dari penelitian sebelumnya, penulis dalam diskusi ini akan membahas hubungan antara penelitian sebelumnya yang relevan dan masalah yang telah diteliti. penelitian dari :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Michael Vincent V. Ablaña and Danica J. Isidro (2016) pada Pegawai LGU Kota Tabayas dengan judul “*Correlation between Adversity Quotient and Job Performance of LGU Employees of Tayabas City : Input to Effective Public Personnel Management*” menghasilkan bahwa hasil studi korelatif menyatakan responden mempunyai AQ rata-rata yang menunjukkan bahwa responden mempunyai kemampuan yang cukup dalam mengatasi kesulitan dan tidak selalu goyah dalam menghadapi kejadian buruk apa pun.
- b. Penelitian Kedua yang dilakukan oleh Edith Grotberg, Ph.D. pada tahun 1995 berjudul “*A Guide To Promoting Resilience In Children: Strengthening The Human Spirit*” menyatakan bahwa Salah satu faktor yang mempengaruhi resiliensi seorang pegawai adalah keterampilan interpersonal. Keterampilan interpersonal yang memuat di antaranya

komunikasi dalam memecahkan masalah, mengatur perasaan dan rangsangan, mengukur temperamental sendiri dan orang lain serta menjalin hubungan yang saling mempercayai (Grotberg & Bernard, 1995:56).

- c. Ketiga, Penelitian yang dilaksanakan oleh Lailatuzzahro Al-Akhda Aulia dan Estalita Kelly pada tahun 2012 sebagai mahasiswa dan dosen psikologi Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan yang berjudul “*Resiliensi Remaja Ditinjau Dari Tipe Temperamen dan Adversity Quotient (AQ) di SMA Negeri 1 Purwosari Kabupaten Pasuruan*” Hasilnya menunjukkan bahwa resiliensi remaja di SMAN 1 Purwosari berbeda secara rata-rata berdasarkan Adversity Quotient (AQ). Remaja dari kelompok naik turun memiliki resiliensi paling tinggi (37,02%), diikuti oleh remaja dari kelompok menolak (31,63 %) dan remaja dari kelompok campuran (31,35%).
- d. Keempat, Penelitian keempat dilakukan oleh Annisa Andriani, Ratih Arruum Listiyandini Universita YARSI dalam PSYMPATHIC : Jurnal Ilmiah Psikologi pada tahun 2017 dengan judul “*Peran Kecerdasan Sosial terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Tingkat Awal*”. Hasilnya adalah untuk mengembangkan resiliensi pada diri individu, seorang siswa tingkat awal perlu mengembangkan pemahamannya tentang lingkungannya dan keterampilan dasar berkomunikasi. Kemampuan untuk memahami lingkungannya dan keterampilan dasar berkomunikasi yang menggambarkan dimensi pemrosesan stimulus sosial dan dimensi keterampilan sosial terbukti berpengaruh terhadap resiliensi siswa tinjauan.
- e. Kelima, Penelitian kelima dilakukan oleh Rina Mariana, Isna Asyri Syahrina, Nina Zulida Situmorang, Ahmad Muhammad Diponegoro, dalam “Psyche 165 Journal” 2022 yang berjudul “*Adversity Qoutient dan Character Strength terhadap Resiliensi Penduduk di Pemukiman Kumuh Batang Arau Padang*”. Hasil penemuan ini menunjukkan bahwa kekuatan karakter memberikan dampak yang cukup signifikan pada daya tahan masyarakat di daerah kumuh Batang Arau Padang.

Penemuan ini konsisten dengan temuan penelitian terdahulunya bahwa kekuatan karakter memberikan pengaruh yang signifikan terhadap daya tahan penduduk. Studi ini, yang terdiri dari kekuatan karakter harapan dan spritualitas, menunjukkan bahwa kekuatan karakter harapan memengaruhi ketahanan.

- f. Keenam, Penelitian keenam dilakukan oleh Mochamad Amin Zakaria, Nida Hasanati, Muhammad Shohib dalam jurnal *Cognicia* 2019 dengan judul “*Pengaruh Resiliensi terhadap Job Insecurity pada Pegawai Honorer*” Hasilnya adalah pegawai honorer pada penelitian ini memiliki resiliensi yang tinggi. Karena hal ini akan berdampak pada pegawai honorer merasa bahwa pekerjaan mereka adalah hal yang sangat penting, sehingga mereka tidak akan khawatir tentang pekerjaan mereka di masa depan. Penemuan ini menunjukkan jika pegawai honorer memiliki resiliensi tinggi dan meningkatkan kepercayaan diri.
- g. Ketujuh, Penelitian ketujuh dilakukan oleh Iryani & Hartijasti, 2018. Penelitian pada kantor pelayanan pajak dengan judul “*Stress Kerja Dan Resiliensi Account Representative Pada Kantor Pelayanan Pajak Di Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau*”. menyatakan bahwa sebab utama stres kerja terdiri dari empat sub-kategori yaitu sub kategori pekerjaan itu sendiri. Sementara faktor yang menyebabkan stres dari eskternal pekerjaan terdiri dari dua sub-kategori yaitu sub-kategori individual (*personal problem*) dan subkategori ekstra-organisasi (permasalahan dalam keluarga, Kesulitan keuangan, dan kondisi lingkungan yang tidak mendukung). Perhitungan tersebut menemukan sebab stress kerja terbesar ada pada sub-kategori pekerjaan itu sendiri adalah 79,3%, sedangkan sebab stres dari eskternal kerja terbesar ada pada sub-kategori diluar pekerjaan adalah 84,46%. Hasil penelitian menjelaskan bahwa sebab stress kerja terbesar pada perwakilan akun (AR) di Kantor Perwakilan Pelanggan (KPP) di Wilayah Riau dan Kepulauan Riau adalah faktor terkait pekerjaan. Faktor terkait pekerjaan terdiri dari pekerjaan yang berlebih, yang merupakan faktor pertama yang disebabkan oleh tingginya minimum target penerimaan

dan target Indikator Kinerja Utama (IKU). Faktor efisiensi kerja, yang merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja AR, terdiri dari

- h. Ketujuh, Penelitian ketujuh dilakukan oleh Nurfitriana (2018). Penelitian dilakukan kepada para penyintas Covid-19 di Kecamatan Klaten Selatan dengan judul “Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Resiliensi Pada Penyintas Covid-19 Di Kecamatan Klaten Selatan Kabupaten Klaten”. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Ada pengaruh *adversity quotient* terhadap resiliensi pada penyintas covid 19 hal tersebut ditunjukkan dengan signifikansi 0,000 yang berarti  $<0,05$ . *Adversity quotient* berpengaruh terhadap resiliensi pada penyintas covid-19 di Kecamatan Klaten Selatan sebesar 20,9 % ditunjukkan dengan r square atau koefisien determinasi.
- i. Kedelapan, Penelitian kedelapan dilakukan oleh Titik Sri Rahayu (2021). Penelitian dilakukan kepada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (alfamart) wilayah kartasura dengan judul “Hubungan Resiliensi Diri Dengan Distres Psikologis Pada Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Wilayah Kartasura”. Penelitian ini menjelaskan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar - 0,322 dengan nilai Sig. 0.008. hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara resiliensi diri dengan distres psikologis dengan arah yang negatif. Artinya semakin rendah resiliensi diri seseorang maka akan diikuti tingginya tingkat distres karyawan. Begitu juga sebaliknya semakin tinggi tingkat resiliensi maka akan diikuti turunnya tingkat distres pada karyawan.

Dari beberapa penemuan peneliti yang telah dipaparkan diratas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dalam penelitian yang di kerjakan penulis. Persamaan penelitian kedua yakni sama-sama meneliti variabel resiliensi dan *adversity quotient*. Pokok pembahasan yang menjadi perbedaan dengan penelitian penulis yaitu tidak ada variabel kemampuan interpersonal, subjek yang diteliti, jumlah subjek dan lokasi penelitian. Pada penelitian ketiga terdapat persamaan dalam variable resiliensi namun

perbedaan dalam penelitian ini tidak dijelaskan secara spesifik apa yang mempengaruhi resiliensi itu sendiri. Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian serta subjek yang diteliti.

Pada penelitian keempat terdapat persamaan pada kemampuan mengatasi hambatan (*Adversity Qoutient*) dan resiliensi. Perbedaannya adalah pada penelitian tersebut tidak terdapat variabel kemampuan interpersonal. Kemudian, jumlah subjek, lokasi penelitian, dan alat ukur yang digunakan juga berbeda. Persamaan dengan penelitan kelima ialah sama-sama meneliti variabel resiliensi pegawai pemerintah. Perbedaan pada penelitian tersebut ialah hanya fokus pada pegawai honorer, subjek yang diteliti, jumlah yang diteliti dan tempat penelitiannya pun berbeda.

Pada penelitian keenam terdapat persamaan variabel resiliensi. Perbedaan dalam penelitian tersebut ialah penelitian untuk mencari penyebab rendahnya resiliensi dari variabel stress kerja bukan dengan variabel kemampuan mengatasi hambatan (*Adversity Quotient*) dan kemampuan interpersonal. Kemudian, jumlah subjek dan lokasi penelitian juga berbeda. Secara keseluruhan urgensi penelitian ini adalah belum ada yang meneliti bagaimana keterampilan interpersonal berpengaruh terhadap resiliensi pegawai. Selain itu, belum ada yang meneliti pada subjek, jumlah populasi dan lokasi penelitian atau secara simultan yang sama.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti memilih judul **“Pengaruh Keterampilan Interpersonal dan *Adversity Quotient* terhadap Resiliensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah provnsi Jawa Tengah”**. Demikian penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti bahwa benar-benar dilakukan dengan asli.

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Resiliensi

#### 1. Pengertian Resiliensi

Menurut Hendriani (2022: 22) resiliensi ialah kompetensi individu untuk bertahan dan beradaptasi saat menghadapi, mengatasi, mencegah atau meminimalisir dampak negatif sehingga mereka dapat bangkit dan pulih kembali dari tekanan, keterpurukan, atau hal-hal lain yang merugikan dalam hidup mereka. Menurut Koamesah et al (2022: 2) "*Resilience is an inner quality that enables individuals to overcome difficulties and bounce back from failure*". Dalam hal ini Resiliensi juga merupakan sebuah kualitas batin yang memungkinkan individu mengatasi kesulitan dan bangkit kembali dari kegagalan.

Menurut Iryani & Hartijasti (2018: 113) resiliensi adalah kemampuan seorang individu dalam bertahan pada kesulitan, kondisi yang malang, stres dengan penyesuaian, mengatasi, dan melalui situasi tersebut. Setelah itu, seseorang dapat bangkit dan menjadi lebih baik. Selaras dengan itu, menurut Hendriyani (2022: 24) resiliensi ialah seperangkat mekanisme proses yang dinamis dan melibatkan peranan dari berbagai faktor individu, sosial, dan lingkungan, menunjukkan kekuatan atau tangguhannya seorang individu untuk berdiri kembali dari pengalaman emosional negatif dalam situasi yang sulit atau terdapat hambatan yang signifikan.

Resiliensi pegawai dalam hal administrasi publik dapat menggambarkan seberapa baik organisasi sektor publik atau pemerintah dapat mengatasi kerusakan yang berdampak pada kondisi internal mereka (Enasta et al, 2022: 465). Maka resiliensi pegawai pemerintahan merupakan sebuah kemampuan pegawai pemerintah untuk mengatasi tantangan, mengurangi dampak risiko dan ketidakpastian kemudian bangkit dan memanfaatkan peluang.

## 2. Aspek-aspek Resiliensi

Menurut Reivich & Shatte (2002: 117) seseorang yang memiliki resiliensi tinggi mempunyai tujuh aspek: regulasi emosi, rasa optimisme, rasa empati, efikasi diri (*self efficacy*), kontrol terhadap impuls, kemampuan analisis pada masalah dan pencapaian (*Reaching Out*).

### a) *Emotion Regulation* (Pengaturan Emosi)

Pengaturan emosi merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk mengendalikan emosi atau suasana hati sambil tetap tenang saat menghadapi sesuatu yang tidak diharapkan atau dalam kondisi tekanan sebagai pengaturan emosi. Regulasi emosi merupakan pencapaian suatu tujuan melalui usaha mengatur perhatian meliputi mengubah gangguan dan memfokuskan perhatian serta menyadari situasi yang mengarah ke emosi dengan membangun pemikiran positif (Alfinuha & Nuqul, 2017: 15)

### b) *Optimism* (Optimisme)

Optimis merupakan ciri seseorang yang memiliki resiliensi tinggi. Individu yakin bahwa banyak kemungkinan dapat diubah ke arah yang lebih baik. Mereka optimis tentang hari kemudian dan yakin bahwa mereka memiliki kendali atas jalan hidup mereka. Apabila optimisme dikombinasikan dengan *self-efficacy*, akan sangat bermanfaat bagi seseorang. Hal tersebut karena rasa optimis yang ada akan terus mendukung individu dalam mendapatkan solusi dari masalah dan terus bekerja untuk memperbaiki diri mereka sendiri.

### c) Empati

Kemampuan seseorang untuk memahami perasaan dan kondisi orang lain dikenal sebagai empati. Dalam hal ini, empati mencakup sejauh mana seseorang dapat mengerti petunjuk sesama rekannya yang berhubungan dengan kondisi psikologis dan emosional mereka. Beberapa orang dapat menginterpretasikan bahasa non-verbal, seperti bahasa tubuh, intonasi suara, dan ekspresi wajah

orang lain. Mereka juga dapat memahami pikiran dan perasaan orang lain.

d) *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

*Self efficacy* menjelaskan kemampuan dan keyakinan yang dimiliki seseorang untuk percaya diri dalam mengatasi tantangan untuk mencapai kesuksesan. Dalam hal ini untuk mencapai resiliensi, efikasi diri berperan sangat penting.

e) *Impuls Control* (Kontrol Terhadap Impuls)

Aspek ini merupakan kemampuan seorang individu untuk mengatur segala bentuk dorongan keinginan serta tekanan yang muncul dari internal dirinya sebagai pengendalian impuls. Individu dengan kemampuan mengelola impuls yang rendah merasakan pergantian emosi yang akhirnya dapat menguasai pikiran maupun perilaku mereka. Seseorang dengan kemampuan pengendalian impuls sangat berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi.

f) *Causal Analysis* (Kemampuan Menganalisis Masalah)

Istilah "analisis kasual" mengacu pada kemampuan seorang individu untuk secara tepat menemukan sumber masalah mereka. Resilien tidak memandang orang lain sebagai penyebab atas kesalahan mereka untuk meningkatkan kepercayaan diri mereka atau menghilangkan rasa bersalah. Mereka tidak terlalu berfokus pada hal-hal diluar kontrol. Sebaliknya, individu berkonsentrasi dalam pengendalian penuh pada pemecahan masalah. Dengan demikian, individu mulai menyelesaikan masalah yang ada, meregulasi hidup individu, bangkit, dan mencapai kesuksesan.

g) *Reaching Out* (Pencapaian)

Aspek pencapaian menjelaskan kapasitas seorang individu agar berhasil, artinya individu tersebut menunjukkan kemampuan untuk mencapai kesuksesan dalam hidupnya dan berani untuk menjadikan masalah sebagai tantangan bukan sebuah ancaman. Banyak orang yang tidak mampu menghubungi orang lain karena



mereka telah diajarkan sejak dini guna menghindari kesalahan dan situasi yang memalukan. Mereka merupakan orang-orang yang lebih berani dan menjalani kehidupan normal daripada yang memerlukan kesuksesan, tetapi mereka juga harus menghadapi resiko kegagalan dan hinaan masyarakat.

Adapun pendapat lain menurut Connor dan Davidson (2003: 489-490), resiliensi terdiri dari enam aspek utama, yaitu sebagai berikut:

- a) *Tenacity* (Kegigihan).  
Menunjukkan kemampuan seseorang untuk tetap tenang, menepati waktu, tekun, dan kemampuan seorang individu untuk mengendalikan diri dalam kondisi yang sulit dan penuh tantangan.
- b) *Strength* (Kekuatan).  
Menunjukkan kemampuan seseorang guna memperbaiki dan berusaha lebih kuat pasca mengalami kegagalan dan kesulitan.
- c) *Optimism* (Optimisme).  
Optimisme ialah menyadari kecenderungan individu dalam menjadikan sisi positif dari setiap masalah dan keyakinan mereka terhadap dirinya dan lingkungan sekitarnya, aspek ini menitikberatkan keyakinan seseorang dalam menerima kondisi-kondisi yang sulit.
- d) Efikasi diri.  
Aspek ini merupakan sebuah keyakinan bahwa seorang individu mampu memecahkan permasalahan dan berhasil dalam hidupnya dikenal sebagai efikasi diri. Orang yang kuat dan yakin pada dirinya sendiri dapat membentuk kepercayaan dengan orang sekitarnya dan menciptakan lebih banyak kesempatan.
- e) Keterjangkauan.  
Keterjangkauan ialah kemampuan seorang individu dalam memanfaatkan sisi positif kehidupan dan menghadapi tantangan saat muncul peluang baru mencoba hal yang terhalang oleh rasa malu, perfeksionis, dan ketidakmampuan diri sendiri.
- f) Empati.

Empati merupakan kemampuan seseorang dalam membaca isyarat perilaku sesama manusia guna mengetahui keadaan baik psikologis dan emosional mereka serta membantu menciptakan hubungan baik untuk menyesuaikan diri dengan keadaan emosi mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dijelaskan bahwa beberapa aspek yang terdapat dalam resiliensi di antaranya; regulasi emosi, rasa optimis, rasa empati, efikasi diri, kontrol terhadap impuls, kemampuan mengatasi masalah, pencapaian, kegigihan, kekuatan dan keterjangkauan. Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan ahli di atas, maka peneliti merujuk pada aspek yang disampaikan oleh Reivich & Shatte (2002: 177).

### **3. Faktor-faktor Resiliensi**

Menurut Grotberg (1996: 5) ada beberapa faktor dari resiliensi yaitu sebagai berikut:

a) *I Have* (Dukungan eksternal)

*I Have* adalah dukungan dari lingkungan sosial seseorang. Hal tersebut seperti hubungan keluarga yang baik, lingkungan kerja yang menyenangkan, atau hubungan dengan sekitarnya. Bilgin & Taş (2018: 751) melakukan penelitian pada 503 siswa berusia 17 hingga 31 tahun. Penemuan ini menjelaskan bahwa dukungan sosial berdampak penting untuk mengembangkan resiliensi individu terhadap kecanduan media sosial. Selaras dengan itu, Penelitian yang dilakukan oleh Salim *et al* (dalam Missasi & Izzati 2019: 438). Penelitian ini melihat 141 perawat keluarga pasien kanker dan menemukan bahwa mereka dapat hidup lebih lama jika mereka mendapatkan dukungan sosial yang lebih besar. Individu juga mendapatkan dukungan untuk menjadi lebih mandiri dan menciptakan keputusan dari pemikiran dan rasa inisiatif individu sendiri.

b) *I Am* (Kemampuan Individu)

*I Am* adalah sebuah kekuatan internal yang ada dalam diri seseorang. kekuatan ini mencakup perasaan, tindakan, dan

keyakinan yang dipegangnya. Efikasi diri, rasa hormat diri, optimisme, empati, dan spiritualitas adalah beberapa kekuatan. Individu yang tahan terhadap stres dianggap memiliki sikap empati dan peduli yang tinggi dengan sesamanya. Individu akan lebih mampu mengatasi masalah atau kesulitan jika mereka memiliki keyakinan diri dan harga diri yang tinggi. Mereka merasa cukup dan mandiri.

Cassidy (2015: 4-7) melakukan penelitian dengan subjek 435 mahasiswa guna membangun resiliensi dengan peran *self efficacy* akademik. Efikasi diri adalah sebuah keyakinan yang dimiliki seorang individu guna melakukan suatu tugas dalam mencapai suatu tujuan kesuksesan tertentu. *Self efficacy* terdapat hubungan dengan persepsi seseorang tentang kemampuan mereka dalam mencapai suatu tujuan, dan *self efficacy* menentukan tingkat resiliensi seseorang.

Resiliensi adalah kemampuan individu untuk berhasil menyesuaikan saat menghadapi kesulitan. Rasa optimis merupakan cara guna mengembangkan resiliensi dengan tujuan agar dapat meraih hasil yang positif di masa depan. Missasi & Izzati (2019: 437) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi resiliensi adalah *self esteem*. *Self Esteem* merupakan sebuah pikiran, paradigma atas diri mereka sendiri untuk memandang seberapa besar seseorang mempunyai nilai, menghargai dan menyukai diri mereka sendiri. Penelitian dilakukan oleh Kurniawan et al. (2017: 50-51) Menurut penelitian ini yang dilakukan pada 87 remaja yang tinggal di panti asuhan berusia 13-18 tahun, ada korelasi positif yang signifikan antara rasa percaya diri mereka sendiri dan kemampuan mereka untuk bertahan. Spiritualitas juga ialah salah satu faktor resiliensi yang bersumber dari kemampuan diri. Spriritualitas adalah dorongan dari dalam yang menimbulkan resiliensi pada individu. Selaras dengan itu, sebuah penemuan yang dilaksanakan oleh Jurjewicz

(2016: 22-23) berjudul “*How spirituality leads to resilience a case study of immigrants*” dimana imigran muslim menjadi subjek penelitiannya. Penemuan ini menghasilkan jika spiritualitas dan resiliensi adalah dua faktor yang saling berkorelasi satu dengan yang lainnya.

c) *I Can* (Keterampilan Sosial atau Interpersonal)

*I Can* adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain baik sosial atau interpersonal. Mereka dapat belajar dari interaksi dengan orang lain. Mereka juga dapat memecahkan masalah dan berkomunikasi dengan baik. Mereka memiliki kemampuan yang baik untuk menyampaikan perasaan dan pikiran mereka. Mereka yang tahan terhadap stres juga memiliki kemampuan untuk mengontrol keinginan dan intuisi mereka. Mereka memiliki keterampilan untuk mengidentifikasi dan mengungkapkan perasaan mereka dengan cara yang tidak membahayakan hak dan perasaan seseorang. Selain itu, orang yang tahan terhadap stres dapat menjumpai orang lainnya untuk meminta bantuan, menceritakan masalah dan perasaan mereka, dan mencari strategi yang sehat dan efektif untuk menyelesaikan masalah pribadi dan interpersonal. Berkomunikasi, pemecahan suatu masalah, mengatur perasaan dan rangsangan, mengukur emosi dirinya dan orang lain, serta membangun relasi yang saling meyakinkan adalah semua contoh kemampuan interpersonal. (E. H. (Edith H. Grotberg & Bernard van Leer Foundation., 1995).

Berdasarkan paparan pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi resiliensi ialah faktor dukungan eksternal, kemampuan individu dan kemampuan sosial interpersonal. Faktor dukungan eksternal di antaranya yaitu hubungan keluarga yang baik, lingkungan kantor yang nyaman, ataupun hubungan eksternal dengan orang lain diluar keluarga. Kemampuan individu seperti efikasi diri, *Self Esteem*, optimisme, empati dan spiritualitas. Kemampuan sosial dan interpersonal seperti

berkomunikasi dalam pemecahan masalah, mengatur perasaan dan rangsangan, mengukur tempramen sendiri dan orang lain.

#### **4. Resiliensi di tempat kerja**

Sumber daya manusia merupakan unsur utama bagi perusahaan dan lembaga pemerintah. Seorang pegawai ataupun karyawan tentu membantu menjalankan proses bisnis dan menjalankan tugas serta tanggung jawab perusahaan. Hal tersebut penting bagi perusahaan untuk menyeleksi pegawai/karyawan yang berkompeten dan memiliki keterampilan serta pengalaman dalam bidang mereka agar tidak mengalami kerugian. Semua bisnis memerlukan karyawan yang dapat bekerja sama dan tahan terhadap tekanan atau tugas dari atasan mereka. Untuk mencari karyawan yang kompeten, perusahaan dan lembaga pemerintah seringkali mempekerjakan orang dari luar kota atau bahkan pulau terjauh.

Karyawan adalah bagian penting dari perusahaan daripada komponen lain seperti uang, modal, dan teknologi mesin karena seorang karyawan atau individu yang akan menjadi penggerak lainnya. Karyawan yang memiliki daya tahan lebih penting bagi perusahaan agar tetap kompetitif. Menurut Cooper et al. (2014: 2467) ketahanan pekerja atau resiliensi karyawan merupakan kompetensi individu guna berdiri kembali dari degradasi dengan tetap bijak dalam menghadapi banyak tekanan berat, situasi sulit, dan tumbuh lebih kuat dalam perjalanannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Ayala dan Manzano, 2014: 131-133) berjudul "*The resilience of the entrepreneur. Influence on the success of the business. A longitudinal analysis*" menjelaskan bahwa resilien yang tinggi akan membuat seorang pengusaha atau pekerja lebih mampu menyesuaikan diri dalam berbagai ambiguitas situasi, seperti tahan banting dan rasa optimisme yang tinggi.

Menurut McNaughton dan Gray (2017: 3) resiliensi juga dikenal sebagai ketahanan, atau *resilience*, berasal dari kata Latin "*resilire*" yang berarti memantul atau bangkit kembali. Resiliensi ini pertama kali

dibahas dalam ilmu ekologi, yaitu tentang hubungan antara makhluk hidup dan lingkungannya. Seiring berjalannya waktu, sistem sosio-ekologi menjadi lebih tahan terhadap gangguan. Dari beberapa pendapat di atas Hallak et al. (2018: 237) menjelaskan bahwa dewasa ini resiliensi telah dipandang sebagai sesuatu yang penting pada organisasi, komunitas yang kuat serta pengusaha yang tangguh. Selanjutnya Cooper et al. (2014: 2467) resiliensi dalam lingkungan bisnis merupakan kemampuan seorang individu untuk bangkit dari kegagalan dan menjadi lebih tangguh saat menghadapi berbagai tekanan berat dan kondisi sulit.

Resiliensi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi dalam lingkungan bisnis yang syarat akan persaingan dan penuh dengan perubahan yang tak terbendung dewasa ini. Hal ini diakibatkan karena kesungguhan pekerja sebagai sumber daya psikologis dari individu yang bisa dimanfaatkan untuk memitigasi stres dari kondisi tekanan tinggi dalam kerja dimana pada akhirnya mampu menyokong keterlibatan positif untuk menyelesaikan tugas yang sulit (Bardoel et al, 2014: 284). Teori di atas dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Farhanindya (2021: 350-361) dengan judul “Resiliensi Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Lapangan” menghasilkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara resiliensi dan keterlibatan kerja pada karyawan PT X.

Sesuai dengan penjelasan di atas, penelitian yang dilakukan oleh Octafian (2021: 830-843) dengan judul “Pengaruh Resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup” mengatakan bahwa resiliensi pekerja berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan tingkat resiliensi yang tinggi akan berdampak pada tingkat kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, resiliensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup, artinya karyawan yang resilien cenderung lebih puas dengan kehidupan

karena kebahagiaannya dipersepsikan sebagai faktor dari dalam dirinya.

Berdasarkan pemaparan di atas menjelaskan bahwa resiliensi di tempat kerja (*in the work place*) sangatlah penting dimiliki oleh setiap pegawai/karyawan di sebuah perusahaan. Resiliensi secara psikologis sangat mempengaruhi keterlibatan karyawan/pegawai dan kinerja karyawan yang menyebabkan meningkatnya tingkat produktifitas Perusahaan. Selain itu, dengan tingginya resiliensi, pekerja lebih memiliki kepuasan dalam hidup yang tinggi karena kesejahteraan dinilai sebagai faktor internal dalam diri individu

## 5. Resiliensi dalam perspektif Islam

Meskipun manusia adalah ciptaan Allah SWT yang paling sempurna dari semua makhluk ciptaan-Nya di Bumi ini, kesempurnaan tidak selalu membawa kebahagiaan. Orang-orang akan menghadapi banyak tantangan dan kesulitan sebagai makhluk Allah. Sangat penting untuk menyadari bahwa cobaan, masalah, dan kesulitan hidup adalah keniscayaan. Setiap peristiwa dalam kehidupan dan alam semesta merupakan kehendak Allah SWT merupakan sebuah ujian dalam hidup.

Terkait cobaan dan ujian ini Allah berfirman :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ  
وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِيرٍ الصَّابِرِينَ. الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا  
إِلَيْهِ رَاجِعُونَ. أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُهْتَدُونَ

*Artinya* : “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar. (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan, “Inna lillahi wa inna ilaihi raji’un”. Mereka itulah yang mendapatkan keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Rabbnya, dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk.” (QS. Al-Baqarah: 155-157).

Menurut Imam Al-Qurtubi yang tertutur dalam kitab tafsirnya, ujian atau cobaan yang disebutkan dalam ayat di atas dimaksudkan untuk memberikan pelajaran kepada seseorang maupun kelompok agar mereka tahu apa yang seharusnya mereka lakukan setelah mereka mendapatkan pelajaran dan menemukan keyakinan dalam musibah yang mereka hadapi. Pada akhirnya, cobaan ini dimaksudkan untuk membuat orang lebih tenang saat menghadapi cobaan berikutnya Al-Qurtubi (2007: 409).

Selaras dengan ayat Al-Quran dan tafsir di atas. Seperti yang tercantum dalam QS. At-Thagobun: 11 Allah SWT Berfirman :

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَمَنْ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

*Artinya : “Tidak ada sesuatu musibah yang menimpa (seseorang), kecuali dengan izin Allah; dan barangsiapa beriman kepada Allah, niscaya Allah akan memberi petunjuk kepada hatinya. Dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.” (QS. At-Thagobun: 11).*

Dalam tafsir Al-Mishbah dijelaskan bahwa iman tersebut adalah mengembalikan segala sesuatu kepada Allah swt. dan bahwa tidak ada yang menimpa seseorang — baik atau buruk — kecuali atas izin Allah swt. Dengan demikian seseorang akan merasa “tangan Tuhan” pada setiap peristiwa yang terjadi, dan melihat “tangan”-Nya pada setiap gerak sehingga tenanglah hatinya terhadap apa yang menimpanya, baik kesulitan maupun kesenangan. Ia bersabar dalam kesulitan dan bersyukur dalam kesenangan. (Shihab, 1999: 274).

Ayat-ayat di atas menjelaskan tentang kehidupan manusia dalam maknanya yang sangat luas. Dapat dilihat betapa kehidupan manusia tidak pernah lepas dari masalah dan kesulitan. Jika dikaitkan dengan resiliensi seseorang, resiliensi adalah kemampuan seorang individu dalam bertahan pada kesulitan, kondisi yang malang lalu ia bangkit dan pulih kembali karena ia yakin bahwa ujian dan cobaan adalah pembelajaran. Iman yang berarti berkeyakinan kuat atau



mengembalikan segala sesuatu kepada Allah swt. dan bahwa tidak ada yang menimpa seseorang baik atau buruk kecuali atas izin Allah swt.

## **B. *Interpersonal Skill* (Keterampilan Interpersonal)**

### **1. Interpersonal skill**

Menurut Siby & Sri (2022: 237) keterampilan interpersonal merupakan keterampilan seorang individu dalam menginisiasi dan mengawali relasi dengan orang sekitar, memahami serta merespon sesamanya dengan baik juga memahami keinginannya. Selain itu, keterampilan interpersonal juga merupakan keterampilan seseorang untuk membuat suasana yang mendukung dan harmonis. Hal ini termasuk kemampuan untuk membuat pendekatan mudah, membangun hubungan yang membangun, meminimalisir ketegangan, dan menghentikan permusuhan yang merusak. Dengan demikian *interpersonal skill* merupakan sebuah keterampilan seseorang (*people skill*) dalam membentuk suasana agar mendukung dan harmonis.

Keterampilan interpersonal pada umumnya dimaknai dengan beberapa istilah yakni sebagian ahli mengatakan *people skills* atau *social skills*, bahkan ada yang memaknainya dengan istilah *soft skills* (Silvianetri, 2019: 76). Baik *people skills* ataupun *soft skills* merupakan kompetensi seorang individu guna menjalin interaksi dengan sesamanya, termasuk kemampuan berkomunikasi secara verbal dan nonverbal. Maka hal tersebut merupakan kecerdasan interpersonal yakni sebuah keterampilan untuk berkomunikasi, memahami, dan berinteraksi dengan orang lain (Nisa & Zunairoh, 2022: 84).

Berdasarkan pemaparan ahli di atas, bisa disimpulkan jika keterampilan interpersonal adalah kemampuan seseorang untuk membangun dan mempertahankan hubungan sosial di tempat kerja dan di lingkungan sekitarnya. Seorang pegawai, khususnya, memiliki kemampuan interpersonal yang memungkinkan kita untuk bersikap toleran, mengalami, dan menghargai orang lain. Keterampilan interpersonal yang kita miliki bahkan memengaruhi cara kita menerima dan menyampaikan kritik.

## 2. Aspek-aspek Interpersonal Skill

Buhrmester (1998: 998) menyebutnya yakni kemampuan berinisiasi dan menjelaskan jika keterampilan interpersonal memuat beberapa aspek, di antaranya:

### a) Rasa Inisiatif (*Initiation*)

Inisiatif merupakan keterampilan seorang individu guna mengawali relasi baru. Inisiasi ialah upaya mengawali sebuah interaksi dan relasi dengan sesamanya atau dengan lingkungan makro yang lebih luas. Hal tersebut merupakan cara menyesuaikan diri terhadap sesuatu atau terhadap informasi sebelumnya untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik terkait eksternal diri maupun diri sendiri. Memperlihatkan kesan baik untuk pertama kali di depan orang lain, contohnya dengan mengenalkan diri memakai bahasa yang mudah dipahami dan sopan.

### b) Kemampuan bersikap asertif (*negative assertion*)

Assertivitas adalah keterampilan seseorang untuk menunjukkan rasa tidak senang dengan orang sekitarnya dan untuk mempertahankan hak-haknya dengan tegas. Seringkali saat berbicara dengan orang lain, seseorang diminta untuk menunjukkan ketidaksetujuannya terhadap berbagai hal ataupun sesuatu yang tidak cocok dengan pemikirannya. Contohnya, memberi tahu lawan bicara bahwa tindakannya tidak menyenangkan dan menolak segala ajakan yang tidak masuk akal.

### c) Kemampuan untuk bersikap terbuka (*self-disclosure*).

Bersikap terbuka ialah keterampilan individu untuk mengungkapkan informasi pribadi, atau kemampuan untuk membuka diri, berarti memberi tahu orang lain tentang informasi pribadi dan berterima kasih kepada mereka. Intimasi melibatkan pengenalan diri sendiri. *Self-disclosure* adalah komponen penting dalam kualitas komunikasi pasangan, tanpanya dua orang tidak akan dikatakan intim satu sama lain. Hubungan yang lebih intim memungkinkan lebih banyak penyingkapan pribadi tentang hal-hal

pribadi. Sebagai contoh adalah memberi tahu lawan bicara tentang identitas kita yang sebenarnya.

d) Kemampuan untuk memberi dukungan (*Emotional Support*).

Keterampilan dalam memberi dukungan berguna untuk menenangkan dan memberi rasa nyaman kepada orang lain saat mereka tertekan atau bermasalah adalah kemampuan yang berasal dari empati seseorang. Contohnya, menjadi pendengar yang baik dan membantu lawan bicara atau memberikan bantuan ketika mereka menghadapi masalah.

e) Pengelolaan konflik (*conflict management*).

Kemampuan mencakup sikap untuk membuat cara guna menyelesaikan masalah, menimbang kembali masalah atau respon terhadap masalah, dan mengembangkan harga diri sebagai sebuah konsep yang baru. Sebuah cara yang sangat berdampak untuk menyelesaikan konflik adalah dengan membangun strategi penyelesaian masalah. Contohnya, jika lawan bicara marah atau kecewa, individu harus mampu mengatur diri agar tidak melakukan sesuatu yang dapat menyebabkan konflik kembali muncul.

Serupa dengan itu, Chickering & Reisser (dalam Idrus, 2009: 174) mengungkapkan bahwa kompetensi interpersonal mencakup:

a) Pendengar yang baik

Keterampilan ini merupakan sebuah upaya individu guna menjadi pendengar yang efektif untuk orang lain.

b) Kerjasama

Kerjasama merupakan sebuah keterampilan individu untuk bekerja sama dalam sebuah tim.

c) Komunikasi efektif

Komunikasi efektif ialah individu dapat menyesuaikan wacana dirinya dengan cita-cita kelompok.

d) Kemampuan Pemecahan Masalah

Kemampuan ini menjelaskan bahwa individu dapat memilih cara-cara yang beragam guna membantu suatu hubungan atau fungsi dalam kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa aspek dari keterampilan interpersonal yaitu kemampuan berinisiasi, kemampuan bersikap asertif, kemampuan bersikap terbuka, kemampuan untuk memberik dukungan kepada orang lain dan kemampuan untuk mengelola konflik. Kemudian peneliti merujuk pada aspek yang dikemukakan oleh Buhrmester (1988: 998).

**3. Faktor-faktor Interpersonal Skill (Keterampilan Interpersonal)**

Yuanita (2004) mengemukakan terdapat dua umum faktor yang mempengaruhi kemampuan interpersonal yaitu :

a) Faktor Internal

1) Usia

Usia merupakan salah satu faktor utama, karena dengan bertambahnya usia seseorang, pegawai menjadi lebih dewasa dan memiliki lebih banyak kontak dan cara berinteraksi dengan orang lain.

2) Jenis kelamin

Perbedaan dalam jenis kelamin baik pria dan wanita sedikit banyak mempengaruhi terhadap gaya serta tingkatan keterampilan interpersonal individu dalam pengembangan diri.

3) Konsep diri

Konsep diri adalah sikap dan kemampuan individu dalam menerima diri sendiri dengan semua kelebihan dan kekurangan. Pandangan dan cara seseorang berpikir tentang diri mereka sendiri, termasuk keterampilan untuk berinteraksi dengan orang sekitarnya, sangat dipengaruhi oleh konsep diri mereka.

4) Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan dalam menyesuaikan diri ini ialah keterampilan seorang individu guna menyesuaikan diri secara wajar dengan lingkungan mikro maupun makro dengan penuh inovasi.

5) Kemampuan berempati

Kemampuan ini merupakan kompetensi seseorang untuk merasakan yang dirasakan oleh pegawai lainnya.

6) Kemampuan menghargai orang lain

Kemampuan ini merupakan kemampuan seorang individu dalam menghargai sesamanya. Pada umumnya agar diterima oleh orang lain, kita harus dapat menghargai orang lain dengan baik.

7) Kemampuan berkomunikasi

Kemampuan komunikasi bukanlah kemampuan bicara kita. Namun dengan komunikasi yang baik dan benar, setiap pesan disampaikan kepada sesama individu dapat ditangkap dengan baik oleh mereka, sehingga mereka dapat memahami apa yang ingin kita sampaikan.

b) Faktor Eksternal

Adapun Faktor yang berasal dari luar diri yang mempengaruhi keterampilan interpersonal menurut yaitu:

- 1) Menjalin hubungan yang baik bersama orang tua akan memungkinkan seorang individu untuk mempelajari kegiatan sosialnya di rumah.
- 2) Berkomunikasi dengan rekan seumurnya akan meningkatkan perkembangan sosial
- 3) Mengikuti berbagai kegiatan akan membuat individu terbiasa memulai komunikasi yang efektif
- 4) Kegiatan sosial yang dilakukan secara maksimal akan mempengaruhi hubungan interpersonal.

Berdasarkan pemaparan peneliti di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi keterampilan interpersonal seorang pegawai terbagi menjadi dua yakni faktor internal dan faktor eksternal.

Adapun faktor internal dari keterampilan interpersonal seorang pegawai ialah usia, jenis kelamin, konsep diri, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan berempati menghargai orang lain, kemampuan berempati, dan kemampuan berkomunikasi. Sedangkan faktor eksternal dari keterampilan interpersonal yaitu kegiatan sosial, teman sebaya, suasana relasi, dan lingkungan sekitar. .

#### 4. Interpersonal skill dari perspektif Islam

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, banyak ayat al-Quran menunjukkan pentingnya berbicara, bersosialisasi, bertoleransi, dan berteman dengan orang lain dengan baik (Syukur, 2013: 8). Adapun ayat-ayat yang dipaparan tidak bisa lepas dari aspek-aspek dalam membangun kecerdasan interpersonal itu sendiri. Allah berfirman dalam QS. Al-Hujurat; 10 :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

*Artinya : Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.*

Manurut tafsir *Al-Misbah* oleh Shihab (1999: 201) menegaskan bahwa sesungguhnya orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya adalah bersaudara. Sebab iman yang ada telah menyatukan hati mereka. Maka damaikanlah antara kedua saudara kalian demi menjaga hubungan persaudaraan seiman. Jagalah diri kalian dari azab Allah dengan menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, dengan harapan Dia akan memberi kalian rahmat berkat ketakwaan kalian.

Selaras dengan itu, Allah berfirman dalam QS. Al-Luqman: 17 :

يَا بُنَيَّ أَقِمِ الصَّلَاةَ وَأْمُرْ بِالْمَعْرُوفِ وَانْهَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأَصْبِرْ ۗ عَلَىٰ مَا أَصَابَكَ ۗ إِنَّ ذَٰلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ

*Artinya : Hai anakku, dirikanlah shalat dan suruhlah (manusia) mengerjakan yang baik dan cegahlah (mereka) dari perbuatan yang mungkar dan bersabarlah terhadap apa yang menimpa kamu. Sesungguhnya yang demikian itu termasuk hal-hal yang diwajibkan (oleh Allah).*

Dalam tafsir Al Mishbah, nasihat Lugman di atas menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan amal-amal saleh yang puncaknya adalah shalat, serta amal-amal kebajikan yang tecermin dalam *amr ma'riif dan nahi munkar*, jaga nasihat berupa perisai yang membentengi seseorang dari kegagalan yaitu sabar dan tabah. Menyuruh mengerjakan *ma'ruf*, mengandung pesan untuk mengerjakannya, karena tidaklah wajar menyuruh sebelum diri sendiri mengerjakannya. Demikian juga melarang kemungkaran, menuntut agar yang melarang terlebih dahulu mencegah dirinya (Shihab, 1999: 137).

Ayat-ayat di atas menjelaskan bagaimana seorang muslim mampu menunjukkan pentingnya berbicara, bersosialisasi, bertoleransi, dan berteman dengan orang lain dengan baik. Dikuatkan dengan nasihat seorang ayah bernama Luqman, bagaimana ia menyampaikan hikmah dan nasihat kepada anaknya dengan baik. Demikian kaum muslim pada umumnya, Islam telah menganjurkan kita untuk memiliki keterampilan interpersonal yang baik sehingga dapat terjalin silaturahmi, kasih sayang dan rasa persaudaraan yang kuat.

### **C. Adversity Quotient (Kemampuan menagatasi hambatan)**

#### **1) Pengertian Adversity Quotient**

Paul G. Stoltz, seorang ahli terkenal dalam teori kepemimpinan di dunia kerja adalah orang pertama yang membangun dan membangun *Adversity Quotient* (AQ). Ia percaya bahwa *emosional quotient* (EQ) dan *intelektual quotient* (IQ) tidak cukup untuk memprediksi keberhasilan seseorang. Faktor tambahan termasuk dorongan internal dan motivasi, serta sikap pantang menyerah. Faktor yang paling dikenal saat ini adalah AQ (*Adversity Quotient*) (Stoltz, 2000: 9)

Menurut Paul Stoltz (2000: 9) *adversity quotient* ialah suatu kerangka konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan atau suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap kesulitan. Hal ini dikuatkan oleh Stoltz (2000: 9) membagi tiga pengertian terhadap *adversity Quotient* yakni pertama, sebuah kerangka konsep guna memahami dan mengembangkan keberhasilan. Yang kedua, untuk mendalami respon terhadap kesulitan. Yang ketiga, sebuah alat dasar untuk membenahi respon individu terhadap kesulitan.

*Adversity quotient* dilatar belakangi oleh tiga sumber pengetahuan yang berbeda dan membentuk batu pembangun yang merupakan dasar bagi keberhasilan seseorang. Chaplin (2009: 256) mengatakan bahwa cerdas dalam psikologi berarti *quotient* atau kecerdasan. Dalam bahasa Inggris, "*quotient*" didefinisikan sebagai derajat atau jumlah dari kualitas atau sifat tertentu. Dengan kata lain merupakan sebuah pengukuran kemampuan seseorang. Sementara negatif berasal dari bahasa negatif, yang berarti kondisi yang tidak menyenangkan, kejadian, Echols & Shadily (1976: 14). Kompetensi seseorang untuk mengendalikan atau menguasai kehidupannya sendiri sangat penting, menurut Stoltz.

Dari beberapa penjelasan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa *Adversity Quotient* ialah sebuah kemampuan seseorang dalam berpikir, mengatur, dan mengelola tindakan agar bisa bertahan menghadapi dari kesulitan dan kuat menghadapi situasi sulit, serta dapat melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensinya. Sehingga dengan memiliki kemampuan *adversity Quotient* ini individu mempunyai kompetensi untuk merubah sebuah hambatan menjadi peluang.

## 2) Aspek-aspek *Adversity Quotient*

Menurut Weihenmayer (2008: 105) aspek-aspek *adversity Quotient*, antara lain :

### a) *Control* (Kendali)

Aspek ini merujuk pada sejauh mana individu yakin dirinya mempunyai kendali mengenai keadaan yang sedang dialaminya.



Dalam aspek ini individu dapat mengontrol sikap, aktivitas, respon terhadap permasalahan yang ada dalam hidupnya.

b) *Commitment* (Komitmen)

Aspek ini merujuk pada seberapa jauh individu mempunyai keyakinan dan kontribusi untuk memperoleh tujuan dalam hidupnya. Individu diharuskan bisa meotivasi dirinya agar berhasil dan tetap komitmen pada tujuan yang sudah individu rancang.

c) *Challenge* (Tantangan)

Aspek ini merujuk pada cara individu dalam melihat tantangan dan hambatan yang ada pada dirinya sehingga individu dapat menjadikan tantangan sebagai peluang bagi dirinya untuk belajar, berkembang dan menghadapi suatu rintangan dengan sikap aktif dan optimis sehingga individu dapat mengatasi kesulitan dalam hidupnya.

d) *Coping* (Penanganan)

Aspek ini merujuk pada strategi dan prosedur yang diterapkan individu dalam menghadapi permasalahan. Individu disini dimampu untuk memiliki beraneka cara untuk menyelesaikan tekanan, mengatur suatu emosi dan mengatur ketahanan mental yang ada pada dirinya.

Stoltz (2000: 102) juga menjelaskan beberap aspek dasar atau dimensi dalam melahirkan kemampuan *adversity quotient* yang efektif, yaitu :

a) Kendali/*control* (C)

Pengendalian merupakan seberapa kuat seorang individu merasa mampu mengendalikan tantangan yang diterimanya serta sejauh mana mereka percaya jika mereka memiliki kendali atas peristiwa yang menimbulkan masalah. Semakin sering kendali dalam diri semakin besar pula kemungkinan mereka untuk bertahan menghadapi tantangan, teguh pendirian dalam niat mereka, dan giat dalam mencari solusi. Adapun kehilangan kendali menyebabkan

individu menjadi tak berdaya saat menghadapi masalah dan mudah menyerah.

b) Daya tahan/*endurance* (E)

Dimensi daya tahan ini lebih berkaitan dengan apakah kesulitan akan bertahan lama atau tidak. Daya tahan dapat memengaruhi persepsi diri individu tentang keadaan baik maupun buruk. Individu yang memiliki daya tahan yang tinggi akan menunjukkan harapan dan optimisme saat menghadapi tantangan atau kesulitan.

c) Jangkauan /*reach* (R)

Aspek selanjutnya terkait kemampuan mengatasi hambatan adalah jangkauan diri. Kemampuan ini menjelaskan seberapa jauh kesulitan akan menjangkau bagian lain dari seorang individu. Artinya sejauh mana kesulitan yang ada akan menjangkau bagian lain dari kehidupan seseorang. Kemampuan untuk mengevaluasi beban kerja yang menimbulkan stres dikenal sebagai *reach* atau jangkauan. Semakin dekat seseorang dengan kesulitan, semakin banyak kemungkinan untuk menilai kesulitan sebagai sesuatu yang dibatasinya.

d) Kepemilikan/*origin and ownership* (O2)

Kepemilikan, juga dikenal sebagai "asal-usul dan pengakuan", Di mana individu menganggap dirinya bertanggung jawab atas segala bentuk kesulitan-kesulitan yang ada. Individu dengan aspek kepemilikan yang rendah cenderung percaya bahwa semua kesulitan atau masalah datang karena dirinya sendiri sehingga merusak pikirannya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam *adversity quotient* ialah kendali, daya tahan, jangkauan dan kepemilikan. Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti merujuk pada aspek yang disampaikan Stoltz (2000: 102).

### 3) Faktor-faktor *Adversity Quotient*

Faktor yang membentuk *adversity quotient* seseorang menurut Stoltz (2000: 92) adalah sebagai berikut :

#### a) Daya saing

Seligman dalam (Stoltz, 2000: 93) menjelaskan jika kemampuan mengatasi hambatan yang minim disebabkan tidak adanya persaingan saat menghadapi kesulitan. Akibatnya Individu dapat kehilangan keterampilannya untuk menciptakan peluang dalam kondisi sulit yang ia hadapi.

#### b) Produktivitas

Studi yang dilakukan dalam berbagai perusahaan menemukan bahwa ada korelasi positif antara kinerja para pegawai dan bagaimana mereka bertindak terhadap tantangan. Dengan kata lain, tindakan konstruktif terhadap tantangan akan meningkatkan kinerja dan tindakan destruktif akan menurunkan kinerja.

#### c) Motivasi

Penemuan yang dilakukan oleh Stoltz (2000: 94) menjelaskan bahwa jika seorang individu mempunyai motivasi yang kuat mampu membentuk peluangnya dalam situasi sulit. faktor lingkungan yang secara spesifik berkontribusi adalah iklim yang memotivasi dalam mencapai tujuan (*motivational climate*). Menurut Ames dalam Sulistiobudi, R., & Kadiyono, A. (2017: 61), *motivational climate* merupakan tinggi rendahnya persepsi individu terhadap isyarat dan harapan mengenai situasi yang memotivasi sehingga menggugah orientasi tertentu terhadap tujuan dan pada saat yang sama memanggil munculnya tingkat keterlibatan terhadap tujuan.

#### d) Mengambil risiko

Penelitian yang dilakukan oleh Satterfield dan Seligman (dalam Stoltz, 2000: 94) menjelaskan bahwa individu dengan kemampuannya mengatasi hambatan yang kuat lebih berani dalam pengambilan risiko dari tindakan yang mereka ambil. Ini karena mereka merespon tantangan secara lebih konstruktif.

e) Perbaikan

Individu yang memiliki kemampuan mengatasi hambatan yang tinggi selalu berusaha untuk mengatasi situasi sulit dengan langkah nyata dan teratur. Langkah seperti perbaikan dari berbagai dimensi agar situasi sulit tersebut tidak menjangkau sisi bidang yang lain.

f) Ketekunan

Ketekunan seorang individu dalam menjawab kesulitan dengan baik akan senantiasa mampu bertahan.

g) Belajar

Individu yang merespon dengan rasa optimis akan banyak belajar dan lebih unggul dibandingkan dengan individu yang memiliki pola pasif.

h) Merangkul Perubahan

Kemampuan guna menghadapi sesuatu yang tidak pasti dan pijakan yang berubah-ubah semakin penting saat menghadapi badai perubahan yang tiada henti. Seorang individu perlu secara baik mengatasi maupun menerima perubahan agar mereka bisa sukses. Sebaliknya, jika perubahan hanya membuat perbedaan kecil, orang akan dikalahkan dan dilumpuhkan.

i) Keuletan, Stres, Tekanan dan Kemunduran

Kemunduran sering menghancurkan orang yang menanggapi tantangan dengan buruk. Ada yang bangkit kembali secara bertahap, sementara yang lain gagal. Bangkit kembali adalah hasil dari keuletan. Untuk memilih rute baru, climbers harus cukup lentur secara fisik dan emosional untuk pulih dari kelelahan dan kekecewaan.

j) Kesehatan Fisik

Dalam sebuah studi yang pernah dilakukan, Chris Peterson, George Valliant, dan Martin Seligman menjelaskan bahwasanya rasa pesimis (AQ rendah) adalah bahaya yang realistis untuk kesehatan di masa yang akan datang. Kaum optimis yang sehat pada usia 25 tahun akan menurun kekuatan sehatnya rentan usia 45 dan 60 tahun.

k) Vitalitas, Kebahagiaan dan Kegembiraan

Kegembiraan lebih besar bagi mereka yang dapat mengatasi dan menghadapi tantangan. Mereka yang menganggap kesulitan sebagai sesuatu yang tidak dapat mereka atasi, di luar kendali mereka, dan tidak berubah akan cenderung menderita. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian tentang keuletan, individu yang mengembangkan sikap ulet saat mereka masih kecil mengalami tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi setelah dewasa.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai faktor dari kemampuan mengatasi hambatan di atas, dapat dirumuskan bahwasannya kemampuan mengatasi hambatan atau *adversity Quotient* yakni adalah daya saing, motivasi, produktivitas, mengambil risiko, perbaikan, ketekukan seseorang, merangkul perubahan, keuletan, stress, tekanan, Kesehatan fisik, vitalitas dan kebahagiaan.

4) *Adversity Quotient* dalam Perspektif Islam

Dimensi kontrol dari ide Paul G. Stoltz tentang *Adversity Quotient* adalah pengendalian diri seseorang pada masalah dan tantangan yang mereka hadapi. Di sisi Islam, dimensi ini sesuai dengan pendidikan sabar untuk menuju sesuatu yang lebih baik lagi. Sabar merupakan suatu kekuatan jiwa dan hati dalam menghadapi segala masalah hidup yang berat dan menyakitkan (Hasni, 2021: 131). Sikap ini didorong oleh semangat dari firman Allah SWT dalam Q.S. al-Baqarah 2: 155-156 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِيرِ  
الصَّابِرِينَ. الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ

*Artinya : Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar. (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: "Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji'uun" (Al: Baqoroh 2: 155-156)*

Menurut tafsir Al-Mishbah menjelaskan ayat di atas bahwa jika demikian, yang diajarkan itu harus diamalkan sebelum datangnya ujian Allah ini. Demikian pula ketika ujian berlangsung, Itu sebabnya Rasul saw., sebagaimana diriwayatkan oleh Imam Ahmad melalui sahabat Nabi saw. Hudzaifah Ibn al-Yaman, bahwa “*Apabila beliau dihadapkan pada satu kesulitan/ujian, beliau melaksanakan shalat.*” Karena itu pula ayat di atas ditutup dengan perintah, “*Sampaikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.*”

Bersabar ketika menghadapi musibah yang dahsyat disebut keterbukaan pikiran, sebaliknya disebut kesempitan. Kesabaran mendengarkan gosip disebut kemampuan menyembunyikan rahasia (katûm), kesabaran dalam kemewahan disebut zhud, sebaliknya disebut keserakahan, loba (*al hirsh*). Kesabaran dalam menerima sedikit disebut kesederhanaan (*qanâ'ah*). Ujian ujian tersebut ialah nikmat besar tersendiri, karena dengan mengetahuinya kita dapat mempersiapkan diri menghadapi aneka ujian itu. Ujian diperlukan untuk kenaikan tingkat. Ujian itu sendiri baik. Yang buruk adalah kegagalan menghadapinya (Shihab 1999: 364).

Dalam hal mengendalikan diri terhadap cobaan, Allah SWT telah menunturkan dalam Al-Qur'an agar meneguhkan diri di jalan-Nya dengan selalu bersabar dan menjalankan kebaikan dan mencegah yang mungkar. Seperti pada QS. Al-Kahfi [18]: 28 :

وَاصْبِرْ نَفْسَكَ مَعَ الَّذِينَ يَدْعُونَ رَبَّهُمْ بِالْغَدَاةِ وَالْعَشِيِّ يُرِيدُونَ وَجْهَهُ وَلَا تَعْدُ عَيْنَاكَ عَنْهُمْ تُرِيدَ زِينَةَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَلَا تُطِعْ مَنْ أَغْفَلْنَا قَلْبَهُ عَنْ ذِكْرِنَا وَاتَّبَعَ هَوَاهُ وَكَانَ أَمْرُهُ فُرْطًا

*Artinya : Dan bersabarlah kamu bersama-sama dengan orang-orang yang menyeru Tuhannya di pagi dan senja hari dengan mengharap keridhaan-Nya; dan janganlah kedua matamu berpaling dari mereka (karena) mengharap*

*perhiasan dunia ini; dan janganlah kamu mengikuti orang yang hatinya telah Kami lalaikan dari mengingati Kami, serta menuruti hawa nafsunya dan adalah keadaannya itu melewati batas.*

Ayat Al-Quran di atas menjelaskan bagaimana hendaknya seseorang menjalani hidup dengan penuh kesabaran, termasuk tidak mengikuti orang-orang yang hatinya lalai mengingat Allah SWT dan mengikuti hawa nafsunya. Seseorang harus bereaksi terhadap hal ini dengan menahan diri dan tetap baik hati. Dalam hal ini Islam memandang sikap pengendalian diri sama dengan sikap *mujahadah an-naf* (Hasni, 2021: 36).

Ayat-ayat di atas menjelaskan bagaimana seorang muslim dalam menghadapi segala ujian diperlukannya kesabaran. Kesabaran merupakan sebuah kecerdasan seseorang dalam menghadapi dan menyikapi segala musibah, tentu seorang yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi ia memiliki sifat sabar, artinya ujian-ujian tersebut ialah nikmat besar tersendiri, karena dengan mengetahuinya kita dapat mempersiapkan diri menghadapi aneka ujian dan mengatasinya.

#### **D. Pengaruh Interpersonal Skill Dan Adversity Quotient Terhadap Resiliensi**

Resiliensi adalah kompetensi seorang individu agar dapat bertahan dari segala situasi dan kondisi sulit yang sulit, kondisi yang malang dan stres, penyesuaian dengan situasi tersebut dapat mengatasi masalah kemudian kembali bangkit dari keadaan tersebut dan menjadi lebih baik (Iryani & Hartijasti, 2018: 113). Individu yang memiliki resiliensi yang kuat tentu memakai seperangkat kompetensi yang sudah mempunyai dan membantu mereka mengendalikan emosi, perhatian dan perilakunya. Tentunya orang yang mengontrol emosi dan dorongannya berarti akan lebih sukses secara sosial dan akademis.

Menurut Freud individu yang kurang bisa mengendalikan dorongan berarti memiliki “id” yang besar dan “superego” yang kurang. Id sendiri merupakan tempat dimana dorongan-dorongan primitif lahir yang

dipengaruhi oleh kebudayaan atau pengalaman baru. Id memiliki prinsip kesenangan (*pleasure principle*) yang memiliki tujuan untuk memuaskan dorongan primitif. Sementara superego adalah antitesis dari “Id” yang sepenuhnya dibuat oleh kebudayaan, pendidikan dan pengalaman lainnya dalam kehidupan individu. Segala dorongan dan energi yang berasal dari superego akan berusaha menekan dorongan yang timbul dari “id”, karena dorongan-dorongan dari id yang masih primitif tersebut tidak sesuai atau tidak bisa diterima oleh superego. Maka kuatnya kemampuan seorang yang resilien ialah mampu menunjukkan kecenderungan dalam mengontrol dorongan dan meregulasi emosi.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang dituliskan oleh Hendriyani (2022: 24) Ketahanan adalah proses dinamis yang mencakup peran berbagai faktor pribadi, sosial, atau lingkungan, yang mencerminkan kekuatan atau ketahanan individu agar pulih dari pengalaman emosional negatif ketika dihadapkan pada kondisi yang sulit, penuh tekanan, atau situasi dengan hambatan yang signifikan. Artinya dukungan ini merupakan bentuk relasi yang baik dengan keluarga, lingkungan kantor yang nyaman, ataupun hubungan dengan orang lain diluar keluarga. Sejalan dengan teori behavioristik bahwa individu merupakan makhluk responsif yang memberi respon pada lingkungannya. Menurut Thorndike, belajar merupakan sebuah mekanisme interaktif antara stimulus dan respon. Stimulus yakni apa saja yang dapat merangsang terbentuknya kegiatan belajar seperti pikiran, perasaan dan lingkungan sekitar. Adapun respon merupakan reaksi yang dimunculkan seorang pegawai ketika bersosialisasi yang juga dapat berupa perasaan, pikiran dan tindakan. Pengalaman dan penjagaan pengalaman-pengalaman itu akan membuat perilaku individu yang belajar berupa penguatan-penguatan baik negatif maupun positif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi resiliensi seseorang adalah kemampuan interpersonal (*Interpersonal skill*). Menurut para ahli *interpersonal skill* adalah sebuah kompetensi guna memulai hubungan dengan manusia lainnya, memahami dan merespon manusia dengan baik serta memahami keinginannya (Siby & Sri, 2022: 235-244). Menurut



Silvianetri (2019: 76) Interpersonal skill dalam keseharian disebut dengan berbagai istilah, ada yang menyebutnya *people skills* atau *social skills*, bahkan ada yang memakai istilah *soft skill*. *Interpersonal Skill* (kompetensi interpersonal) adalah keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh individu bersama hubungan dengan orang lain seperti dalam lingkungan kantor, sekolah ataupun lingkungan masyarakat lainnya.

Lindsey & Rice (2015: 233-234) menjelaskan bahwa kemampuan interpersonal dapat dikembangkan dengan Latihan, pengalaman praktik dalam lingkungan sekitar. Pendapat ini menunjukkan jika kompetensi interpersonal membutuhkan latihan dan pengalamannya karena merupakan suatu keterampilan. Semakin terlatih individu dalam berinteraksi dengan orang lain secara afirmatif, maka semakin tinggi pula interpersonal skillnya.

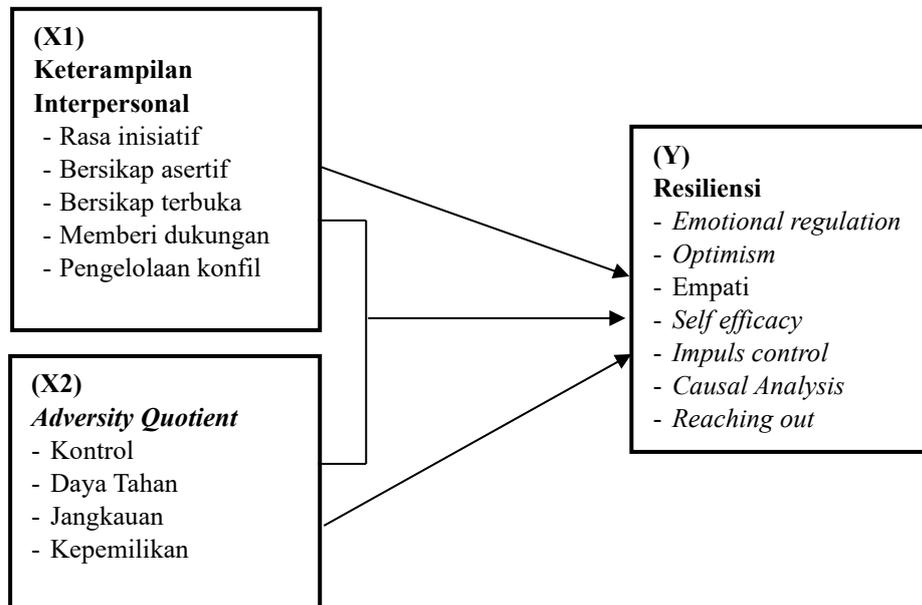
Pegawai yang memiliki kompeten baik intrapersonal maupun interpersonalnya diharapkan mampu melahirkan perubahan-perubahan yang dapat mengembangkan kualitas hidup dan kebahagiaan masyarakat melalui pelayanan publik serta peningkatan persaingan antar bangsa (Winurini, 2020: 251). Sehingga pegawai dapat mengatasi segala bentuk hambatan dalam upaya mencapai tujuan yang dicita-citakan. Kemampuan mengatasi hambatan merupakan kompetensi penting yang harus dimiliki seorang pegawai. *Adversity Quotient* merupakan kemampuan seseorang untuk mengatasi berbagai hambatan/kesulitan dalam upaya mencapai tujuan yang dicita-citakannya, yang meliputi pengendalian terhadap situasi, tanggung jawab dalam mengatasi kesulitan, pengkooan masalah serta keberlangsungan masalah

*Adversity quotient* menurut Stoltz (2007: 4) adalah wujud kecerdasan yang didasari berhasilnya individu dalam menghadapi tantangan dan kesulitan. Artinya *adversity quotient* dapat membantu seseorang dalam menguatkan kemampuan dan kompetensinya guna menghadapi tantangan kehidupan sehari-hari (Ablaña, M. V. at al. (2016: 120). Penelitian yang dilakukan oleh Harry Teozard (2021) hal Berdasarkan uji regresi ditemukan bahwa *adversity quotient* mempengaruhi secara signifikan pada resiliensi penduduk di pemukiman kumuh Batang Arau Padang. Hasil

penelitian ini selaras dengan hasil penemuan sebelumnya bahwa *adversity quotient* memiliki hubungan positif dengan resiliensi. Semakin tinggi *adversity quotient*, maka semakin tinggi resiliensi terhadap situasi kesulitan (Fikri et al, 2021: 109).

Berdasarkan uraian di atas, seorang pegawai yang memiliki kemampuan interpersonal dan kemampuan mengatasi hambatan atau *Adversity Quotient* bagus, maka ia cenderung memiliki resiliensi diri yang bagus pula. Seseorang yang memiliki kemampuan mengatasi hambatan pengendalian terhadap situasi, tanggung jawab dalam mengatasi kesulitan, pengelolaan masalah serta keberlangsungan masalah dan memiliki komunikasi yang baik terhadap lingkungan maka cenderung akan memiliki resiliensi yang kuat. Sebaliknya jika seseorang tidak mampu mengelola emosi dan kemampuan interpersonal yang minim cenderung kecil resiliensi yang dimilikinya.

## E. Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berfikir

## F. Hipotesis

1. Adanya pengaruh *Interpersonal skill* terhadap resiliensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.
2. Adanya Pengaruh *adversity quotient* terhadap resiliensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.
3. Adanya Pengaruh *interpersonal skill* dan *adversity quotient* terhadap resiliensi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena data penelitian menggunakan angka-angka dan analisis menggunakan statistik Sugiyono (2019: 16). Metode kuantitatif memiliki kemampuan untuk menunjukkan teori yang teoritis, universal, dan dapat digeneralisasikan. Teori ini kemudian dapat digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi kasus lain (Azwar, 2010: 8).

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh dari *interpersonal skill* (keterampilan interpersonal) (X1), *Adversity Quotient* (kemampuan mengatasi hambatan) (X2), dan Resiliensi Pegawai (Y). Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah 20 Oktober – 30 November 2023. Berdasarkan pra riset yang telah dilakukan pada Maret-Juli 2023 terdapat permasalahan pada Resiliensi Pegawai.

#### **C. Variabel penelitian**

Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019: 67). Variabel dalam penelitian ini terdapat:

- 1) Variabel Bebas  
X1 : Keterampilan Interpersonal  
X2 : *Adversity Quotient*
- 2) Variabel terikat  
Y : Resiliensi

## **D. Definisi Oprasional**

### **1) Resiliensi**

Resiliensi pegawai merupakan sebuah kemampuan pegawai pemerintah untuk mengatasi tantangan, mengurangi dampak risiko dan ketidakpastian kemudian bangkit dan memanfaatkan peluang. Resiliensi akan di ukur dengan skala yang di susun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dijelaskan oleh Reivich & Shatte (2002: 177) yaitu, Pengaturan Emosi (*Emotion Regulation*), Optimisme (*Optimism*), Empati (*Empathy*), Efikasi Diri (*Self Efficacy*), Kontrol terhadap Impuls (*Impuls Control*), Kemampuan Menganalisis Masalah (*Causal Analysis*), Pencapaian (*reaching out*). Semakin tinggi skor yang didapat dari subjek, maka semakin tinggi pula resiliensi yang diperoleh. Sebaliknya, semakin rendah skor yang didapat, maka semakin rendah tingkat resiliensi yang dimiliki subjek.

### **2) Interpersonal skill (Keterampilan Interpersonal)**

Keterampilan interpersonal adalah kemampuan seseorang untuk membangun dan mempertahankan hubungan sosial di tempat kerja dan di lingkungan sekitarnya. Keterampilan Interpersonal akan di ukur dengan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dijelaskan oleh Buhrmester (1988: 998) yaitu; Kemampuan berinisiasi, kemampuan bersikap asertif, kemampuan bersikap terbuka, kemampuan memberi dukungan kepada orang lain, kemampuan mengelola konflik. Semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subjek maka semakin tinggi *Interpersonal skill* yang diperoleh. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah tingkat *interpersonal skill* yang dimiliki subjek.

### **3) Adversity Qoutient (kemampuan Mengatasi Hambatan)**

*Adversity Quotient* ialah sebuah kecerdasan seseorang dalam berpikir, mengatur, dan mengelola tindakan agar bisa bertahan menghadapi dari kesulitan dan kuat menghadapi situasi sulit, serta dapat melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensinya.

*Adversity Quotient* akan di ukur dengan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dijelaskan oleh Stoltz (2000: 102) yaitu; kendali seseorang, daya tahan, jangkauan dan kepemilikan. Semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subjek maka semakin tinggi *adversity quotient* yang diperoleh. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah tingkat *Adversity quotient* yang dimiliki subjek.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1) Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek penelitian yang hasil penelitiannya dapat digeneralisasikan dengan kuantitas dan karakteristik tertentu guna dipelajari dan diambil kesimpulannya Sugiyono (2019: 126). Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 127 pegawai dengan rentan usia 28-47 tahun. Secara keseluruhan populasi berasal dari 7 bagian; Sekretariat, Bidang PP, Bidang Mutasi, Bidang PKP, Bidang INKA, Upenkom, dan PPID.

### **2) Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2019: 127). Penentuan sampel merupakan hal yang sangat fundamental karena sampel merupakan untuk menganalisis sedangkan populasi digunakan untuk meraih kesimpulan Azwar (2017: 112). Apabila jumlah populasi kurang dari 100, sebaiknya jumlah keseluruhan tersebut dijadikan sampel, apabila jumlah populasinya besar, maka cukup diambil 10%-15% atau lebih Arikunto (2010: 112). Menurut Sugiyono (2019: 133) dalam situasi di mana jumlah total populasi relatif kecil, metode sampel jenuh digunakan untuk menentukan sampel. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh para ahli di atas, peneliti menetapkan jumlah sampel seluruhnya sebanyak 127 pegawai agar lebih representatif dan akurat untuk populasi.

### 3) Teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini dalam penentuan sampel ialah sampel jenuh yang mana apabila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh (2019: 133). Adapun rincian populasi anggota.

**Table 3.1**  
Populasi & Sampel

<b>BAGIAN</b>	<b>JUMLAH PEGAWAI</b>
Sekretariat	12
Bidang PPP	16
Bidang Mutasi	25
Bidang PKP	15
Bidang INKA	16
Upenkom	24
PPID	20
<b>Total</b>	<b>127</b>

### F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala psikologi merupakan alat ukur yang lebih banyak dipakai untuk menamakan alat ukur atribut non-kognitif Azwar (2015: 6). Skala pada penelitian kali ini menggunakan skala perilaku resiliensi, skala keterampilan interpersonal, dan skala *adversity quotient*. Dalam penelitian ini menggunakan skala yang berlandaskan aspek-aspek variabel penelitian yang telah ditentukan.

Skala dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi empat pilihan jawaban. Skala likert dapat digunakan untuk menghitung pendapat, sikap dan persepsi dari subjek mengenai fenomena sosial. Umumnya skala likert memiliki lima pilihan jawaban, namun adanya jawaban tengah menjadikan subjek cenderung memilih jawaban tengah (*central tendency effect*), sehingga jawaban tengah tersebut dihilangkan demi menghindari kelemahan tersebut Hadi (1991: 19).

Penyusunan skala dilandaskan aspek-aspek yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Umumnya skala sikap terdiri dari 25 sampai 30 pernyataan yang terdiri dari dua komponen yaitu pernyataan positif (favorable) dan pernyataan negatif (unfavorable) Azwar (2017: 137). Kategori opsi pada respon dengan memberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
Kategori Opsi Responden

<b>Responden</b>	<b>F</b>	<b>UF</b>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Pengukuran variabel dalam penelitian ini memakai tiga skala, yaitu:

#### 1) Skala Resiliensi

Skala Resiliensi pegawai disusun berlandaskan aspek yang dikemukakan oleh Reivich & Shatte (2002: 177) yaitu individu yang resilien atau mampu menghadapi masalah memiliki 7 aspek yaitu, Pengaturan Emosi, Optimisme, Empati, Efikasi Diri), Kontrol terhadap Impuls, Kemampuan Menganalisis Masalah, Pencapaian. Skala tersebut diaplikasikan sebagai pengukur tingkat resiliensi pegawai pada subjek.

**Tabel 3.3**  
Blue Print Skala Resiliensi

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Aitem</b>		<b>Jumlah</b>
		<b>F</b>	<b>UF</b>	
Pengaturan emosi ( <i>Emotion Regulation</i> )	Memiliki kemampuan untuk menyampaikan emosi negatif secara proporsional	1,17	2,9	4



Optimisme ( <i>Optimism</i> )	Memiliki harapan bahwa masa depan akan lebih baik dan penuh dengan peluang.	3,5	4,8	4
Empati ( <i>Empathy</i> )	Memiliki kemampuan untuk mengenali tanda kondisi secara psikologis maupun emosional orang lain.	6,11	7,10	4
Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> )	Tidak terlalu terpengaruh oleh kegagalan dan keyakinan seseorang pada kemampuan yang dimiliki untuk berhasil.	13,21	12,18	4
	Memiliki kegigihan dalam mencapai tujuan organisasi.	22,31	24,32	4
Kontrol Terhadap impuls	Memiliki kemampuan untuk mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan sebelum melakukan sesuatu.	14,23	15,28	4
Kemampuan menganalisis masalah	Memiliki kemampuan untuk menguraikan masalah dan merencanakan solusi yang tepat.	16,27	26,30	4
Pencapaian ( <i>Reaching Out</i> )	Kemampuan seseorang untuk menjangkau, dapat menemukan nilai-nilai positif dari kehidupan.	19,25	20,29	4
	<b>Jumlah</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

## 2) Skala Keterampilan Interpersonal

Skala keterampilan interpersonal (*Interpersonal Skill*) berlandaskan aspek yang dikemukakan oleh Buhrmester et al dalam Zahro (2019: 153-154) yaitu kemampuan berinisiasi, kemampuan bersikap asertif, kemampuan bersikap terbuka, kemampuan untuk memberik dukungan kepada orang lain dan kemampuan untuk mengelola konflik. Skala tersebut diaplikasikan sebagai pengukur kemampuan interpersonal pada subjek.

**Tabel 3.4**

Blue Print Skala Keterampilan Interpersonal

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
Kemampuan mengawali interaksi sosial	Mampu melakukan kontak sosial sebagai tahap awal interaksi sosial.	1,5	2,6	4
	Mampu memulai interaksi sosial dengan orang lain.	3,7	4,8	4
Kemampuan bersikap asertif ( <i>negative assertion</i> ),	Berani untuk menyatakan penolakan terhadap situasi yang tidak sesuai dengan nilai atau kebutuhan pribadi	9,13	10,14	4
Kemampuan untuk bersikap terbuka ( <i>self-disclosure</i> )	Bersedia mengungkapkan pendapat, pengalaman atau pemikiran pribadi.	11,15	12,16	4

<i>(Emotional Support)</i> ,	Memberikan dukungan, perasaan positif, kasih sayang, serta perhatian terhadap orang lain.	17,21	18,22	4
Kemampuan untuk mengelola konflik	Memiliki kemampuan dalam mengetahui pemecahan masalah dan bertindak positif.	19,23	20,24	4
	<b>JUMLAH</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

### 3) Skala *Adversity Quotient*

Skala kemampuan mengatasi hambatan (*Adversity Quotient*) berlandaskan aspek yang dikemukakan oleh Stoltz (2000: 102) ialah kendali, daya tahan, jangkauan dan kepemilikan. Skala tersebut diaplikasikan sebagai pengukur kemampuan mengatasi hambatan pada subjek.

**Tabel 3.5**

Blue Print Skala *Adversity Quotient*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
Kendali	Mampu mengenali dan mengelola emosi seperti perasaan marah, sedih dan bingung.	1,5	3,7	4
	Mampu menolak gratifikasi atau menunda kepuasan segera demi tujuan jangka panjang.	2,6	4,8	4

Daya tahan/ <i>endurance</i>	Mampu bertahan dalam waktu yang lama pada sebuah situasi.	9,13	10,14	4
	Mampu untuk tetap fokus dan produktif.	11,15	12,16	4
Jangkauan/ <i>reach</i>	Mampu mengevaluasi beban kerja yang menimbulkan masalah.	17,26	18,27	4
Kepemilikan	Bersedia menerima tanggung jawab atas tindakan dan keputusan pribadi.	19,23	20,24	4
	Mampu memandang dampak dan asal usul sebuah masalah.	21,25	22,28	4
	<b>JUMLAH</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>

## G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1) Validitas

Validitas merupakan dimana instrumen dalam penelitian memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang dapat diukur, maka instrumen tersebut memiliki validitas yang baik. Untuk menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat dari ahli (*expert judgment*) Sugiyono (2019: 179). Untuk memastikan kelayakan setiap aitem dalam penelitian ini, instrument akan didiskusikan terlebih dahulu dengan dosen pembimbing. Subjek dalam uji validitas dalam penelitian ini menggunakan sampel 30 orang, dengan mengkorelasikan

tiap butir dengan keseluruhan skor aitem (skor total). Sugiyono (2019: 181) menyampaikan apabila koefisien korelasi  $\geq 0,3$  maka dinyatakan valid, apabila koefisien korelasi  $\leq 0,3$  maka tidak valid.

## 2) Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk melihat kualitas yang dihasilkan terhadap pengukuran instrument dengan objek yang sama tetap menghasilkan skor yang akurat Azwar (2019: 7). Untuk mengukur konsistensi dari aitem yang ada dalam instrument peneliti menggunakan teknik analisis alpha cronbach. Instrumen penelitian dikatakan reliabel maka nilai alpha cronbach  $\geq 0,6$  begitupun sebaliknya apabila nilai *alpha cronbach*  $\leq 0,6$  maka instrument penelitian dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2015: 232).

## H. Hasil Uji Coba Alat Ukur

### 1) Validitas Alat Ukur

#### a. Keterampilan Interpersonal

Pengukuran skala keterampilan interpersonal untuk uji coba menggunakan aitem berjumlah 24. Responden dalam uji coba penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kanwil Jawa Tengah sebanyak 30 orang. Dilihat berdasarkan hasil dari *Corrected Item- Total Correlation* ada 23 aitem yang dinyatakan valid dan 1 aitem dinyatakan gugur karena nilai  $r \leq 0,3$ . Aitem yang dinyatakan gugur adalah nomor **12**.

#### b. *Adversity Quotient*

Pengukuran skala *adversity quotient* untuk uji coba menggunakan aitem berjumlah 28. Responden dalam uji coba penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kanwil Jawa Tengah sebanyak 30 orang. Dilihat berdasarkan hasil dari *Corrected Item- Total Correlation* ada 25 aitem yang dinyatakan valid dan 3 aitem dinyatakan gugur karena nilai  $r \leq 0,3$ . Aitem yang dinyatakan gugur adalah nomor **3, 13, 26**.

**c. Resiliensi**

Pengukuran skala Resiliensi untuk uji coba menggunakan aitem berjumlah 32. Responden dalam uji coba penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kanwil Jawa Tengah sebanyak 30 orang. Dilihat berdasarkan hasil dari Corrected Item- Total Correlation ada 28 aitem yang dinyatakan valid dan 4 aitem dinyatakan gugur karena nilai  $r \leq 0,3$ . Aitem yang dinyatakan gugur adalah nomor **2, 12, 19, 20**.

**2) Reliabilitas Alat Ukur**

a. Tabel Reliabilitas Resiliensi Pegawai (Y)

**Tabel 3.6**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	28

b. Tabel Reliabilitas Keterampilan Interpersonal (X1)

**Tabel 3.7**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	23

c. Tabel Reliabilitas *Adversity Quotient* (X2)

**Tabel 3.8**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	25

Berdasarkan hasil uji reabilitas yang dilakukan oleh peneliti, memperoleh hasil *Cronbach's Alpha* untuk skala resiliensi pegawai **,918**. *Cronbach's Alpha* untuk skala keterampilan interpersonal **,906** dan

*Cronbach's Alpha* untuk skala *adversity quotient* **0,912**. Berdasarkan hasil tersebut maka ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena skor koefisien *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$ .

## I. Teknik Analisis Data

### 1) Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas harus memiliki persebaran yang normal, apabila penyebaran data mengalami ketidaknormalan maka data tidak mampu mencerminkan populasi. Uji normalitas akan menggunakan uji kolmogorov-smirnov dibantu dengan alat perangkat lunak SPSS for windows. Signifikansi data normal memiliki angka probabilitas  $> 0,05$  sedangkan signifikansi data tidak normal memiliki angka probabilitas  $< 0,05$  Irwan Gani & Siti Amalia (2018: 123).

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bermanfaat untuk membuktikan variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linier atau tidak linier satu sama lain Irwan Gani & Siti Amalia (2018: 143). Uji linearitas akan menggunakan uji Deviation from linearity yang dibantu dengan alat perangkat lunak SPSS for windows dengan taraf signifikansi  $< 0,05$  yang berarti memiliki hubungan linear. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel dependent dan independent. Lalu apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka terdapat *deviation from linearity* antara variabel.

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mampu meningkatkan korelasi antar variabel independen sehingga dapat menjadi parameter yang mirip yang mengakibatkan terganggunya hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Uji multikolinearitas akan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) yang dibantu dengan alat perangkat lunak SPSS for windows. Apabila nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada gangguan multikolinearitas Ghazali (2016: 111).

## 2) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini memakai model regresi berganda membuktikan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Sugiyono (2015: 180) menyebutkan bahwa model analisis regresi linier berganda merupakan pengujian yang berlandaskan pada sebab akibat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Apabila nilai signifikansi  $< 0,01$  maka hipotesis dapat diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,01$  maka hipotesis ditolak. Dalam proses penelitian model regresi linier berganda diolah menggunakan alat perangkat lunak SPSS for windows.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1) Deskripsi Subjek Penelitian

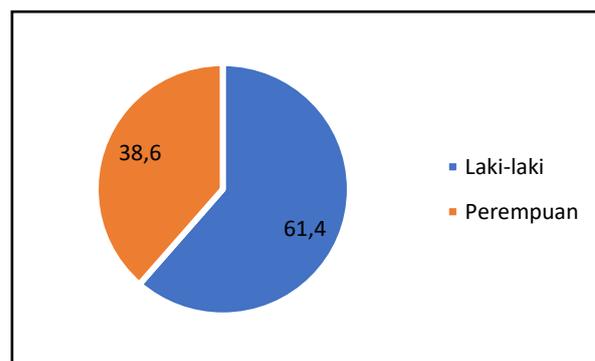
Subjek dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 20 Oktober – 30 November 2023. Populasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah yang terdiri dari tujuh unit berjumlah 127 pegawai dan sampel berjumlah 127 karena menggunakan metode sampel jenuh. Deskripsi data variabel resiliensi, keterampilan interpersonal dan *adversity quotient* diperoleh menggunakan aplikasi *SPSS 27 for windows*. Berdasarkan skala yang telah disebar, didapatkan data dengan kategorisasi sebagai berikut :

##### a. Berdasarkan Jenis kelamin

Kategori subjek berdasarkan jenis kelamin peneliti rangkum dalam grafik pada gambar 4.1

**Gambar 4.1**

Selebaran sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin



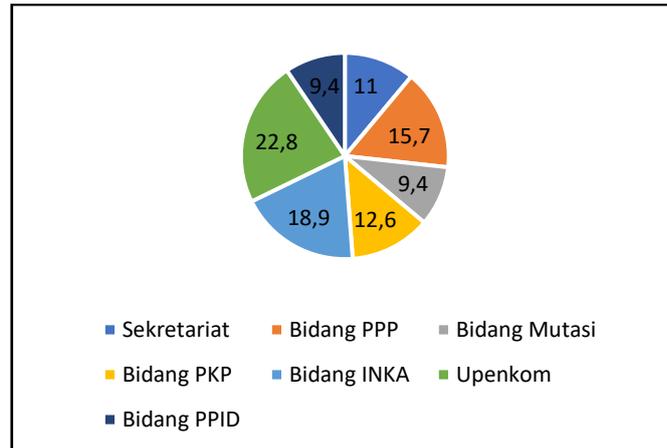
Berdasarkan grafik tersebut, dapat diketahui bahwa persentasi jumlah perempuan dalam sampel sebesar 38,6% atau sejumlah 48 responden dan laki-laki sebesar 61,4% atau sejumlah 79 responden.

b. Berdasarkan Unit Kerja

Kategorisasi subjek berdasarkan unit kerja, peneliti rangkum dalam grafik pada gambar 4.2

**Gambar 4.2**

Selebaran sampel penelitian berdasarkan unit kerja



Berdasarkan grafik di atas, dapat diketahui bahwa persentase jumlah subjek di unit Sekretariat sebanyak 11% atau berjumlah 15 responden, unit PPP sebanyak 15,7% atau berjumlah 19 responden, unit Mutasi sebanyak 9,4% atau berjumlah 12 responden, unit PKP sebanyak 12,6 % atau berjumlah 15 responden, bidang INKA sebanyak 18,9% atau berjumlah 23 orang, Unit penilaian Kompetensi sebanyak 22,8% atau berjumlah 28 responden, dan bidang PPID berjumlah 9,4% atau 15 orang.

2) Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi pada masing-masing variabel penelitian menggunakan rata-rata skor dan standar deviasi pada setiap variabel dengan kategori 3 macam yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah. Rumus penentuan kategori tersebut menggunakan rumus:

$$\text{Rendah} : X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang} : M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$\text{Tinggi} : M + 1SD \leq X$$

Hasil perhitungan Kategorisasi Variabel Y, X1, X2

a. Kategorisasi Variabel Resiliensi (Y)

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < M - 1SD$	$< 56$	Rendah
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	56 - 84	Sedang
$M + 1SD \leq X$	$\geq 84$	Tinggi

Tabel 4.1  
Kategorisasi variabel Resiliensi  
**Interval**

<b>KATEGORI</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	1.6	1.6	1.6
	Sedang	113	89.0	89.0	90.6
	Tinggi	12	9.4	9.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Berdasarkan perolehan data yang telah dihitung, terdapat skor yang bervariasi dari variabel resiliensi. Resiliensi memiliki skor x minimum 28, skor x maximum 112, mean 70 dan standar deviasi 14. Kemudian hasil yang diperoleh dalam perhitungan kategorisasi dengan persentase kategori rendah sebesar 1.6% sebanyak 2 pegawai, lalu persentase kategori sedang sebesar 89% sebanyak 113 pegawai, dan persentase kategori tinggi sebesar 9.4% sebanyak 12 pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa resiliensi yang dimiliki pegawai memiliki skor terbanyak pada kategori sedang yaitu sebesar 89% sebanyak 113 pegawai.

b. Kategorisasi Variabel Keterampilan Interpersonal (X1)

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < M - 1SD$	$< 46$	Rendah
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$46 - 69$	Sedang
$M + 1SD \leq X$	$\geq 69$	Tinggi

**Tabel 4.2**

Kategorisasi variabel keterampilan interpersonal  
Interval

KATEGORI					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	45	35.4	35.4	35.4
	Tinggi	82	64.6	64.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Berdasarkan perolehan data yang telah dihitung, terdapat skor yang bervariasi dari variabel keterampilan interpersonal. Keterampilan interpersonal memiliki skor x minimum 23, skor x maximum 92, mean 57,5 dan standar deviasi 11,5. Kemudian hasil yang diperoleh dalam perhitungan kategorisasi dengan persentase 0% kategori rendah, lalu persentase kategori sedang sebesar 35,4% sebanyak 45 pegawai, dan persentase kategori tinggi sebesar 64,6% sebanyak 82 pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa keterampilan interpersonal yang dimiliki oleh pegawai memiliki skor terbanyak pada kategori tinggi yaitu sebesar 64,6% sebanyak 82 pegawai.

c. Kategorisasi Variabel *Adversity Quotient* (X2)

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < M - 1SD$	< 50	Rendah
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	50 - 75	Sedang
$M + 1SD \leq X$	$\geq 75$	Tinggi

**Tabel 4.3**

Kategorisasi variabel *adversity quotient*

**Interval**

KATEGORISASI					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	51	40.2	40.2	40.2
	Tinggi	76	59.8	59.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Berdasarkan perolehan data yang telah dihitung, terdapat skor yang bervariasi dari variabel *adversity quotient*. *Adversity quotient* memiliki skor x minimum 25, skor x maximum 100, mean 62,5 dan standar deviasi 12.5. Kemudian hasil yang diperoleh dalam perhitungan kategorisasi dengan persentase kategori rendah sebesar 0%, lalu persentase kategori sedang sebesar 40,2% sebanyak 51 pegawai, dan persentase kategori tinggi sebesar 59,8% sebanyak 76 pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa *adversity quotient* yang dimiliki oleh pegawai memiliki skor terbanyak pada kategori tinggi yaitu sebesar 59,8% sebanyak 76 pegawai.

**B. Hasil Analisis Data Uji Asumsi**

1) Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas harus memiliki persebaran yang normal, apabila penyebaran data mengalami ketidaknormalan maka data tidak mampu

mencerminkan populasi. Uji normalitas akan menggunakan uji kolmogorov-smirnov dibantu dengan alat perangkat lunak SPSS for windows. Signifikasi data normal memiliki angka probabilitas  $> 0,05$  sedangkan signifikasi data tidak normal memiliki angka probabilitas  $< 0,05$ .

**Tabel 4.4**  
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.40546217
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.074
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		<b>.060</b>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Hasil yang diperoleh dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov sebesar 0.06 signifikansinya. Maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal karena lebih besar dari 0,05.

## 2) Uji Linearitas

Uji linearitas akan menggunakan uji *Deviation from linearity* yang dibantu dengan alat perangkat lunak SPSS for windows dengan taraf signifikasi  $> 0,05$  yang berarti memiliki hubungan linear. Apabila nilai signifikasi  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel *dependent* dan *independent*.

**Tabel 4.5**

Uji linearitas Keterampilan Interpersonal dan Resiliensi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi * Keterampilan Interpersonal	Between Groups	(Combined)	6824.229	33	206.795	5.507	.000
		Linearity	5135.110	1	5135.110	136.754	.000
		Deviation from Linearity	1689.119	32	52.785	1.406	.106
Within Groups			3492.149	93	37.550		
Total			10316.378	126			

Perolehan data yang didapat membuktikan bahwa nilai signifikansi uji linearitas keterampilan interpersonal terhadap resiliensi terdapat hubungan linear karena menghasilkan  $0,106 > 0,05$ .

**Tabel 4.6**Uji linearitas *Adversity Quotient* dan Resiliensi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi * Adversity Quotient	Between Groups	(Combined)	4415.387	35	126.154	1.945	.006
		Linearity	2398.037	1	2398.037	36.980	.000
		Deviation from Linearity	2017.351	34	59.334	.915	.605
Within Groups			5900.990	91	64.846		
Total			10316.378	126			

Perolehan data yang didapat membuktikan bahwa nilai signifikansi uji linearitas *adversity quotient* terhadap resiliensi terdapat hubungan linear karena menghasilkan  $0,605 > 0,05$ .

### 3) Uji Multikorelinearitas

Uji multikolinearitas mampu meningkatkan korelasi antar variabel independen sehingga dapat menjadi parameter yang mirip yang mengakibatkan terganggunya hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Signifikansi data normal memiliki angka probabilitas  $< 10$  sedangkan signifikansi data tidak normal memiliki angka probabilitas  $> 10$ .

**Tabel 4.7**

Uji multikolinearitas Keterampilan Interpersonal dan *adversity Quotient*

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keterampilan Interpersonal	.581	1.721
	Adversity Quotient	.581	1.721

a. Dependent Variable: Resiliensi

Hasil perolehan skor pada uji multikolinearitas membuktikan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara keterampilan interpersonal dengan *adversity quotient* karena skor VIF  $1.721 < 10$  dan *tolerance*  $> 0.10$ .

## C. Uji Hipotesis

Setelah pelaksanaan runtutan pengujian asumsi dilanjutkan dengan langkah selanjutnya dengan melaksanakan uji regresi linear berganda.

### 1. Uji Hipotesis Secara parsial

#### a. Hipotesis pertama

Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh keterampilan interpersonal (X1) terhadap resiliensi (Y) pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Cara menentukan bahwa adanya pengaruh X1 terhadap Y dengan melihat



t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka ada pengaruh signifikan, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Nilai tabel yang didapat adalah 1.979.

**Tabel 4.8**

Model Persamaan Regresi Keterampilan Interpersonal Terhadap Resiliensi

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.013	4.953		2.628	<b>.010</b>
	Keterampilan Interpersonal	.761	.068	.706	11.130	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Resiliensi

**Tabel 4.9**

Prediktor Keterampilan Interpersonal dan Resiliensi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	<b>.498</b>	.494	6.438

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Interpersonal

Berdasarkan *output* SPSS di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 11.130 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai t hitung  $11.130 > 1,979$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh keterampilan interpersonal terhadap resiliensi secara signifikan atau dapat diterima. Nilai R square yang didapat berjumlah 0,498 atau 49,8% yang artinya

variabel independen keterampilan interpersonal sebesar 49,8% dan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Artinya bahwa hipotesis pertama (H1) diterima yaitu terdapat pengaruh keterampilan interpersonal (X1) terhadap resiliensi (Y) pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

b. Hipotesis kedua

Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh *adversity quotient* (X2) terhadap resiliensi (Y) pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Cara menentukan bahwa adanya pengaruh X2 terhadap Y dengan melihat t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka ada pengaruh signifikan, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Nilai tabel yang didapat adalah 1,979.

**Tabel 4.10**

Model persamaan regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.337	6.125		4.953	.000
Adversity Quotient	.486	.079	.482	6.153	.000

a. Dependent Variable: Resiliensi

**Tabel 4.11**

Prediktor *Adversity Quotient* dan Resiliensi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 <sup>a</sup>	.232	.226	7.959

a. Predictors: (Constant), Adversity Quotient

Berdasarkan *output* SPSS di atas diperoleh nilai *t* hitung sebesar 6.153 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai *t* hitung  $6.153 > 1,978$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap resiliensi akademik secara signifikan atau dapat diterima. Nilai *R square* yang didapat berjumlah 0,232 atau 23,3% yang artinya variabel *independent adversity quotient* sebesar 23,2% dan sisanya 76.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Artinya bahwa hipotesis kedua (*H2*) diterima yaitu terdapat pengaruh *adversity quotient* (*X2*) terhadap resiliensi (*Y*) pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

## 2. Uji Regresi Secara Simultan

Uji regresi berganda pengaruh keterampilan interpersonal dan *adversity quotient* terhadap resiliensi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, uji ini dilakukan untuk menjawab apakah hipotesis ketiga diterima atau ditolak. Penentuan bahwa variabel keterampilan interpersonal dan *adversity quotient* terhadap resiliensi secara bersama-sama berdasarkan dari nilai *F* hitung pada *output* SPSS, jika nilai *F* hitung lebih besar dari pada *F* tabel maka dapat dikatakan terdapat pengaruh. *F* tabel pada penelitian ini karena respondennya berjumlah 127 orang maka nilai *F* tabel 3,07.

**Tabel 4.12**

Persamaan regresi berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5146.605	2	2573.302	<b>61.722</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	5169.773	124	41.692		
	Total	10316.378	126			
a. Dependent Variable: Resiliensi						
b. Predictors: (Constant), Adversity Quotient, Keterampilan Interpersonal						

**Tabel 4.13**

Prediktor Keterampilan Interpersonal dan *Adversity Quotient* terhadap Resiliensi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.491	6.457

a. Predictors: (Constant), Adversity Quotient, Keterampilan Interpersonal

Berdasarkan data yang telah didapat dari perhitungan SPSS di atas nilai F hitung sebesar 61.772 dan nilai signifikansinya 0,000. Karena nilai F tabel 3,07 maka nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat pengaruh antara variabel keterampilan interpersonal (X1) dan *adversity quotient* (X2) terhadap resiliensi (Y).

Nilai R square yang didapat berjumlah 0,499 atau 49,9% yang artinya variabel independen keterampilan interpersonal dan *adversity quotient* sebesar 49,9% dan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hal-hal di atas menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima (H3) yaitu terdapat pengaruh keterampilan interpersonal (X1) dan *adversity quotient* (X2) terhadap resiliensi (Y) pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan bersama dengan 127 pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang berjudul Pengaruh Keterampilan Interpersonal Dan *Adversity Quotient* Terhadap Resiliensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh keterampilan interpersonal (X1) terhadap resiliensi (Y), lalu terdapat pengaruh *adversity quotient* (X2) terhadap resiliensi (Y). Dapat diketahui skor yang diperoleh dari variabel resiliensi (Y) perilaku resiliensi yang dimiliki oleh pegawai

Badan Kepegawaian Daerah dalam kategori rendah memiliki persenan sejumlah 1,6%, lalu untuk kategori sedang sebesar 89% dan kategori tinggi sebesar 9,4%. Untuk keterampilan interpersonal (X1) memiliki besaran 0% untuk kategori rendah, 35,4% untuk kategori sedang dan 64,6% untuk kategori tinggi. Dan variabel akhir yaitu *adversity quotient* (X2) memiliki besaran nilai 3,9% pada kategori rendah, lalu 40,2% pada kategori sedang dan 59,8% pada kategori tinggi.

#### 1. Pengaruh keterampilan interpersonal terhadap resiliensi

Dalam pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini memperoleh skor signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan hasil nilai  $t$  hitung  $11,130 > 1,979$ . Yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan antara keterampilan interpersonal terhadap resiliensi. Semakin tinggi sikap keterampilan interpersonal maka semakin tinggi pula sifat resiliensi pada pegawai. Nilai R square yang didapat berjumlah 0,428 atau 42,8% yang artinya variabel independen keterampilan interpersonal sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Menurut Adriyani & Listiyandini (2017: 82-83) faktor lain dari keterampilan interpersonal pegawai yang berkontribusi terhadap resiliensi pegawai antara lain; persistensi atau ketekunan, sifat kepemimpinan, keberanian dalam menghadapi masalah, sikap *open mindedness* atau keterbukaan, kemandirian dan tanggung jawab, kemampuan memecahkan masalah, pola asuh, dan peran komunitas terkait.

Hal tersebut didukung oleh teori behavioristik yang memiliki keeratan dengan interaksi sosial. Salah satu interaksi sosial ialah bagaimana seorang pegawai memiliki keterampilan interpersonal yang baik sehingga terbentuk pribadi yang matang dalam belajar Indrawati et al (2021: 66). Kemudian faktor yang mempengaruhi keterampilan interpersonal salah satunya adalah empati. Sikap empati dapat membantu individu mengenali tanda-tanda psikologis dan kebutuhan emosi orang lain Uyun (2012: 207). Individu yang memiliki skor

dimensi *social information processing* atau faktor pengolahan informasi sosial yang tinggi juga berarti memiliki kemampuan yang baik dalam memahami pesan-pesan verbal maupun nonverbal dari lingkungannya. Adanya hasil penelitian yang diperoleh diperkuat oleh penelitian (Adriyani & Listiyandini, 2017) “Peran Kecerdasan Sosial terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Tingkat Awal” dimensi *social information processing* dengan nilai R Square (0,748). Temuan ini dapat dijelaskan dengan melihat keterkaitan antara dimensi *social information processing* dengan sikap empati.

## 2. Pengaruh *adversity quotient* terhadap resiliensi

Dalam pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini memperoleh skor signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan hasil nilai t hitung  $6.153 > 1,979$ . Yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan antara *adversity quotient* terhadap resiliensi pegawai. Semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin tinggi pula sifat resiliensi pada pegawai. Nilai R square yang didapat berjumlah 0,232 atau 23,2% yang artinya variabel independen *adversity quotient* sebesar 23,2% dan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Mariana et al (2022: 123) faktor lain dari *adversity quotient* yang mempengaruhi resiliensi antara lain: *character strength*, harapan dan spiritualitas. Jika spiritualitas menjadi faktor penting bagi seseorang, maka kemampuannya dalam mengatasi masalah akan semakin besar Manson (2020: 5). Adanya hasil penelitian yang diperoleh diperkuat oleh penelitian (Rina Mariana et al 2022) “*adversity Qoutient* dan *Character Strength* terhadap Resiliensi Penduduk di Pemukiman Kumuh Batang Arau Padang. Pada hasil penelitian ini *character strength* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap resiliensi penduduk di pemukiman kumuh Batang Arau Padang. Sesuai hasil penelitian sebelumnya, bahwa kekuatan karakter (*character strength*) berpengaruh signifikan terhadap resiliensi. Pada penelitian ini *character strength* terdiri dari harapan dan

spritualitas, membuktikan bahwa kekuatan karakterharapan berperan terhadap resiliensi.

3. Pengaruh keterampilan interpersonal dan *adversity quotient* terhadap resiliensi pegawai.

Dalam pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini memperoleh skor signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan hasil nilai F hitung sebesar  $61,772 > 3,07$ . Nilai R square yang didapat berjumlah 0,499 atau 49,9% yang artinya variabel independen keterampilan interpersonal dan *adversity quotient* sebesar 49,9% dan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh keterampilan interpersonal dan *adversity quotient* terhadap resiliensi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Apabila sifat keterampilan interpersonal yang diterapkan oleh pegawai semakin sering, maka semakin tinggi kecenderungan memiliki sifat resiliensi yang baik. Sebaliknya, apabila tidak diterapkannya keterampilan interpersonal yang baik, maka semakin rendah resiliensi seorang pegawai. Begitu juga kecerdasan mengatasi hambatan atau *adversity quotient* yang tinggi menimbulkan kecenderungan resiliensi seorang pegawai yang tinggi juga. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan seorang pegawai dalam mengatasi hambatan atau *adversity quotient* maka semakin rendah pula resiliensinya. Penelitian ini telah dilakukan dan disusun berdasarkan prosedur ilmiah yang berlaku, namun dalam pelaksanaan penelitian tidak terlepas dari adanya keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini ialah terlalu panjang waktu pelaksanaan penelitian dan pengambilan data yang dikarenakan pegawai instansi terkait banyak yang sedang bertugas/berdinas di luar kota.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Uji hipotesis pertama (H1), hasil yang didapatkan adalah bahwa hipotesis pertama diterima yang mana terdapat pengaruh keterampilan interpersonal terhadap resiliensi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Hasil uji ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan interpersonal memiliki pengaruh yang bersifat positif.
2. Uji hipotesis kedua (H2), hasil yang didapatkan adalah bahwa hipotesis kedua juga diterima yang mana terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap resiliensi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang bersifat positif antara *adversity quotient* terhadap resiliensi.
3. Uji hipotesis ketiga (H3), hasil yang didapatkan adalah bahwa hipotesis ketiga juga diterima yang mana terdapat pengaruh keterampilan interpersonal dan *adversity quotient* terhadap resiliensi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Adapun keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti dalam proses penelitian adalah terdapat satu aitem dalam aspek resiliensi pada indikator nomor 21 yang belum menggambarkan indikator secara komprehensif, Maka perlunya perhatian khusus bagi para peneliti-peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan dan menyempurnakan aitem tersebut.

#### **B. Saran**

1. Bagi subjek penelitian khususnya pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah agar mampu mengontrol dan memenejemen diri. Karena berdasarkan hasil kategorisasi resiliensi berada pada posisi



sedang. Sudah semestinya pegawai mampu meningkatkan keterampilan interpersonal dan *adversity quotient*.

2. Bagi instansi diharapkan mampu mengetahui tingkat resiliensi pegawai. Dengan adanya penelitian ini mampu untuk meningkatkan keterampilan interpersonal dan *adversity quotient* dengan pelatihan dan pengembangan agar pegawai memiliki ketahanan dan resiliensi yang kuat dan meningkatkan sumber daya manusia serta menciptakan pelayanan publik yang optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk mengkaji permasalahan yang sama, disarankan untuk meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi resiliensi. Seperti kekuatan karakter, *copyng stress* dan faktor lain yang digunakan oleh peneliti dalam naskah ini. Selain itu perlunya teknik pengambilan data yang lebih variatif dengan tujuan agar mampu menggali data lebih komprehensif dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ablana, M. V., Isidro, D. J., & Gino, A. (2016). Correlation between adversity quotient and job performance of igu employees of tayabas city : Input to effective public personnel management. *Journal of Research of the College of Arts and Sciences, Southern Luzon State University, Lucban, Quezon*, 8(2), 109-122.
- Adriyani, A., & Listiyandini, A. (2017). Peran kecerdasan sosial terhadap resiliensi pada mahasiswa tingkat awal. *PSYMPATHIC: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(1), 67-90.
- Alfinuha, S., & Nuqul, F. (2017). Bahagia dalam meraih cita-cita: Kesejahteraan subjektif mahasiswa teknik arsitektur ditinjau dari regulasi emosi dan efikasi diri. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 12-28.
- Andhika, A., & Anggawira. (2019). Hubungan *adversity quotient* dan stres pada siswa kelas XII yang akan mengikuti ujian nasional di SMAN 1 Padang. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(1).
- Anwar, H. (2020). *Buku manajemen sumber daya manusia*. Politeknik Negeri Banjarmasin.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100.
- Arikunto. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Ayala, J.C., & Manzano, G. (2014). The resilience of the entrepreneur: Influence on the success of the business. a longitudinal analysis. *J. Econ. Psychol*, 4, 126–135.
- Azwar, S. (2001). *Metode penelitian, edisi i, cet. 3*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.

- Bilgin, O., & Tas, I. (2018). Effects of perceived social support and psychological resilience on social media addiction among university students. *Universal Journal of Educational Research*, 6(4), 751-758.
- Buhrmester, D. (1988). Five domains of international competence in peer relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(6), 991-1008.
- Buku Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Tahun (25). (2023). Semarang: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.
- Cassidy, S. (2015). Resilience building in students: The role of academic self-efficacy. *Journal Frontiers in Psychology*, 6, 1781.
- Connor, K. M., & Davidson, J. (2003). "Spiritually, resilience, and anger in survivor of violent trauma: A community survey". *Journal of Traumatic Stress*, 16(5), 487-494.
- Djaali. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (1976). *Kamus Inggris Indonesia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ekasari, A., & Hafidzoh, N. (2009). Hubungan antara *adversity quotient* dan dukungan sosial dengan intensi untuk pulih dari ketergantungan narkoba alkohol psikotropika dan zat adiktif (NAPZA) pada penderita di wilayah Bekasi Utara lembaga kasih Indonesia. *Jurnal Soul*, 2(2), 108-135.
- Enasta, S., Muhafiddin, D., & Setiawan, T. (2022). Resiliensi organisasi Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit di masa pandemi covid-19. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 14(1), 464 – 475.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program ibm spss 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grotberg, E. (1995). *A guide to promoting resilience in children*. (Denhaag: The International Resilience Project PDF, Bernard van Leer Fondation, 10).

- Hadi, S. (1991). *Statistik dalam Basic Jilid I*. Andi Offset.
- Hallak, R., Connor, P. O., & Lee, C. (2018). The effects of resilience, creative self efficacy, innovation and industry experience. *Journal of Retailing and Consumer Services*, (40), 229–240.
- Hendriani, W. (2022). *Resiliensi psikologi*. Penerbit Kencana.
- Hendriani, W. (2018) *Resiliensi psikologis : sebuah pengantar*. Prenamedia Grup.
- Idrus, M. (2009). Kompetensi interpersonal mahasiswa. *Jurnal UNISIA*, 32(72), 171-184.
- Indonesia. *Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang tentang pokok-pokok kepegawaian*. Sekretariat Negara.
- Irwan, G., & Amalia, S. (2018). *Alat analisis data*. Penerbit Andi.
- Iryani, D., & Hartijasti, Y. (2018). Stress kerja dan resiliensi *account representative* pada kantor pelayanan pajak di wilayah Riau dan Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 11(2).
- Jahja, Y. (2011). *Psikologi perkembangan*. Prenadamedia Group.
- Chaplin, J. (2009). *Kamus lengkap psikologi*. Rajawali Pers.
- Jurjewicz, H. (2016). How spirituality leads to resilience a case study of immigrants. *European Journal of Science and Theology*, 12(4), 17-25.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2012). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices*. New York: McGraw-Hill/ Irwin.
- Koamesah, G., Virilia, S., & Musa, M. (2022). Resilience in health workers: The role of social support and calling. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 1- 14.
- Kurniawan, B., Neviyarni., & Solfema. (2017). The relationship between self esteem and resilience of adolescenst who living orphanages. *International Journal of Research in counseling and education*, 1(1), 47-52.

- Manson, J, H. (2020). Right-wing authoritarianism, left-wing authoritarianism, and pandemic mitigation authoritarianism. *Personality and Individual Differences*, 167, 110-251.
- McNaughton, R. B., & Gray, B. (2017). Entrepreneurship and resilient communities – introduction to the special issue". *Journal of Enterprising Communities: People And Places In The Global Economy*, 11(1), 2-19.
- Missasi, V., & Izzati, I. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*. 433-441.
- Molinero, G., Gonzales, R., & Gui, R. (2018). Optimism and resilience among university students. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(5), 147-154.
- Nashori. (2008). *Psikologi sosial islami*. Refika Aditama.
- Nisa, K., & Zunairoh, Y. (2021). Menumbuhkan rasa percaya diri anak dan interpersonal skill melalui individual competition di dusun jombok. *Kontribusi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2): 85-101.
- Noor, H., & Fatimah. (2021). *Adversity quotient dalam pandangan al-quran dan hadist*. Pustaka Learning Center.
- Octafian., Q. (2021). Pengaruh resiliensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 830-843.
- Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. (2021). Resiliensi dengan work engagement pada karyawan lapangan. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 5(2), 350-361.
- Prayogi, A. T., & Siregar, L. H (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Frima: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 2656 – 6362.

- Rahayu, S. (2022). *Hubungan resiliensi diri dengan distres psikologis pada karyawan pt. sumber alfaria trijaya, tbk (alfamart) wilayah kartasura*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. Surakarta.
- Rahmatullah, A. (2013). Kecerdasan interpersonal dalam al-quran dan urgensinya terhadap bangunan psikologi pendidikan islam. *Jurnal Cendikia*, 11(1), 1-17.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002), "*The resilience factor : 7 essential skill for overcoming life's inevitable obstacles*. Random House. 177.
- Siby, S., & Joesoef, L. (2022). Interpersonal skill dan penyelesaian konflik individu pada usia dewasa awal. *INNER: Journal of Psychological Research*, 1(4), 237.
- Silvianetri. (2019). Interpersonal skill dalam kajian neurosains. *Jurnal ALFUAD: Jurnal Ilmiah Sosial dan Keagamaan*, 3(1), 74-81.
- Simanulang, F., & Wijono, S. (2023). Burnout pegawai dalam perspektif resiliensi psikologis di badan kepegawaian & pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Impresi Indonesia (JII)*, 2(3).
- Sofiachudairi, M., & Setyawan, I. (2016). Hubungan antara self compassion dengan resiliensi pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi di fakultas psikologi universitas diponegoro. *Jurnal Empati*, 7(1), 154-169.
- Stoltz, P. (2000). *Adversity quotient: mengubah hambatan menjadi peluang*. Grasindo.
- Stoltz, P., & Weihenmayer, E. (2008). *Adversity advantage : mengubah masalah menjadi berkah*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sulistiobudi, R., & Kadiyono, A. (2017). Menumbuhkan keterlibatan positif dalam bekerja: Melalui iklim kompetisi ataukah pengembangan kompetensi.

*Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 60-80.

- Suriadipa, I. P., Widiara, I. K., & Indrawati, N. (2021). Urgensi soft skill dalam perspektif teori behavioristik. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(1), 63-74.
- Sunyoto, A. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Syaikh Imam Al-Qurtubhi. (2007). *Tafsir al-qurtubhi*. Pustaka Azzam.
- Tafsirq.com. Tafsir Surat Al-Hujurat: 10. <https://tafsirq.com/49-al-hujurat/ayat-10>. diakses pada 28 Juni 2023.
- Tanti, C. U., & Fadilla, A. H. (2017). Self-efficacy dan resiliensi: Sebuah tinjauan meta-analisis. *Jurnal Buletin Psikologi*, 25(1), 54 – 65.
- Tisnawati, S., & Saefullah, K. (2008). *Pengantar manajemen*. Perpustakaan Nasional (KDT).
- Uyun., Z. (2012). Resiliensi dalam pendidikan karakter. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islami*. Surakarta, 200-208.
- Winurini, S. (2020). Workplace well-being dan psychological capital pegawai negeri sipil di pemerintah kota yogyakarta. *Jurnal Kajian*. 25(3), 251 – 264
- Zahro, H. (2019). Penerapan model pembelajaran role playing untuk meningkatkan kecerdasan interpersonal siswa kelas IV sd integral luqman al-hakim kabupaten situbondo. *Education Journal : Journal Education Research and Development*, 3(2), 153-154.

## LAMPIRAN

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA RESILIENSI

#### Lampiran 1

Baca dan pahami baik-baik tiap butir pernyataan yang ada. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan yang ada sudah sesuai dengan diri anda, dengan memilih opsi pada tiap pernyataan yang sudah disediakan.

Keterangan :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Nb: Mohon diisi dengan sejujur jujurnya

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
<i>Emotion Regulation</i>	Memiliki kemampuan untuk menyampaikan emosi negatif secara proporsional.	1. Saya mampu mengendalikan perasaan emosi ketika melaksanakan tugas kerja. 2. Ketika mendiskusikan hal yang seru dengan rekan kerja, saya dapat mengontrol emosi saya dengan baik..	3. Saya sulit mengatur emosi ketika sedang mendapatkan tugas kerja. 4. Saya mudah terbawa perasaan.	4
Optimisme	Memiliki harapan bahwa masa	5. Saya yakin kerja keras akan selalu	7. Sulit untuk membayangkan diri	4



<i>(Optimism)</i>	depan akan lebih baik dan penuh dengan peluang	membuahkan hasil. 6. Saya percaya hidup tak selamanya berada dalam kondisi sulit, pasti suatu saat akan bahagia.	saya sukses di masa depan. 8. Saya tidak mengerti mengapa saya harus mendapat suatu permasalahan.	
Empati <i>(Empathy)</i>	Memiliki kemampuan untuk mengenali tanda kondisi secara psikologis maupun emosional orang lain.	9. Jika teman saya sedang marah, saya dapat menebak apa penyebabnya. 10. Saya dapat mengetahui emosi seseorang berdasarkan emosi wajah.	11. Menurut teman-teman saya, saya tidak mengerti dengan perasaannya. 12. Saya kesulitan untuk memahami perasaan orang lain.	4
Efikasi Diri <i>(Self Efficacy)</i>	Tidak terlalu terpengaruh oleh kegagalan dan keyakinan seseorang pada kemampuan yang dimiliki untuk berhasil.	13. Saya percaya diri mampu menyelesaikan teka-teki sulit dalam hidup walau berkali-kali gagal. 14. Saya percaya bahwa kegagalan yang lalu akan mendewasakan diri.	15. Saya lebih suka bergantung pada kemampuan orang lain, daripada kemampuan saya sendiri. 16. Saya ragu dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan masalah.	4
	Memiliki kegigihan dalam mencapai	17. Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai	19. Saya tidak suka mengejar prestasi	4

	tujuan organisasi.	prestasi terbaik dalam bekerja. 18. Saya berharap dapat melakukan segala hal dengan baik.	ketika bekerja. 20. Tujuan pekerjaan tidak begitu penting bagi saya.	
Kontrol Terhadap impuls ( <i>Impuls Control</i> )	Memiliki kemampuan untuk mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan sebelum melakukan sesuatu.	21. Saya tetap konsentrasi ketika ada sesuatu yang mengalihkan perhatian saya. 22. Saya percaya dengan pepatah “lebih baik mencegah daripada mengobati”	23. Saya lebih suka melakukan banyak hal dengan spontan daripada merencanakannya terlebih dahulu. 24. Saya tidak peduli dengan adanya norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja saya.	4
Kemampuan menganalisis masalah ( <i>Causal Analysis</i> )	Memiliki kemampuan untuk menguraikan masalah dan merencanakan solusi yang tepat.	25. Saya mampu mengklasifikasi masalah berdasarkan urgensinya. 26. Saya adalah orang yang pandai menemukan penyebab dari suatu masalah.	27. Ketika terjadi masalah, saya membuat keputusan dengan tergesa-gesa. 28. Saya tidak dapat membuat skala prioritas untuk penyelesaian permasalahan yang terjadi.	4

Pencapaian ( <i>Reaching Out</i> )	Kemampuan seseorang untuk menjangkau, dapat menemukan nilai-nilai positif dari kehidupan.	29. Saya melihat tantangan sebagai suatu pelajaran. 30. Saya suka mencoba hal baru	31. Saya tidak nyaman saat bertemu orang baru. 32. Saya tidak suka tantangan baru.	4
	<b>Jumlah</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

*Lampiran 2*

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu mengendalikan perasaan emosi ketika melaksanakan tugas kerja.				
2.	Ketika mendiskusikan hal yang seru dengan rekan kerja, saya dapat mengontrol emosi saya dengan baik				
3.	Saya sulit mengatur emosi ketika sedang mendapatkan tugas kerja.				
4.	Saya mudah terbawa perasaan.				
5.	Saya yakin kerja keras akan selalu membuahkan hasil.				
6.	Saya percaya hidup tak selamanya berada dalam kondisi sulit, pasti suatu saat akan bahagia.				
7.	Sulit untuk membayangkan diri saya sukses di masa depan.				
8.	Saya tidak mengerti mengapa saya harus mendapat suatu permasalahan.				

9.	Jika teman saya sedang marah, saya dapat menebak apa penyebabnya.				
10.	Saya dapat mengetahui emosi seseorang berdasarkan emosi wajah.				
11.	Menurut temanteman saya, saya tidak mengerti dengan perasaannya.				
12.	Saya kesulitan untuk memahami perasaan orang lain.				
13.	Saya percaya diri mampu menyelesaikan teka teki sulit dalam hidup walau berkali-kali gagal.				
14.	Saya percaya bahwa kegagalan yang lalu akan mendewasakan diri.				
15.	Saya lebih suka bergantung pada kemampuan orang lain, daripada kemampuan saya sendiri.				
16.	Saya ragu dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan masalah.				
17.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.				
18.	Saya berharap dapat melakukan segala hal dengan baik.				
19.	Saya tidak suka mengejar prestasi ketika bekerja.				
20.	Tujuan pekerjaan tidak begitu penting bagi saya.				

21	Saya tetap konsentrasi ketika ada sesuatu yang mengalihkan perhatian saya.				
22.	Saya percaya dengan pepatah “lebih baik mencegah daripada mengobati”				
23.	Saya lebih suka melakukan banyak hal dengan spontan daripada merencanakannya terlebih dahulu.				
24.	Saya tidak peduli dengan adanya norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja saya.				
25.	Saya mampu mengklasifikasikan masalah berdasarkan urgensinya.				
26.	Saya adalah orang yang pandai menemukan penyebab dari suatu masalah				
27.	Ketika terjadi masalah, saya membuat keputusan dengan tergesa-gesa.				
28.	Saya tidak dapat membuat skala prioritas untuk penyelesaian permasalahan yang terjadi.				
29.	Saya melihat tantangan sebagai suatu pelajaran.				
30.	Saya suka mencoba hal baru				
31.	Saya tidak nyaman saat bertemu orang baru.				
32.	Saya tidak suka tantangan baru.				

## LAMPIRAN

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA KETERAMPILAN INTERPERSONAL

#### Lampiran 3

Baca dan pahami baik-baik tiap butir pernyataan yang ada. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan yang ada sudah sesuai dengan diri anda, dengan memilih opsi pada tiap pernyataan yang sudah disediakan.

Keterangan :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Nb: Mohon diisi dengan sejujur jujurnya

#### Lampiran 3

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Kemampuan mengawali interaksi	Mampu memulai interaksi sosial dengan orang lain.	1. Saya senang berkenalan dengan orang yang baru saya kenal. 2. Jika lawan bicara saya pendiam, saya berinisiatif memulai percakapan terlebih dulu.	3. Saya tidak suka berkenalan dengan orang baru di kantor. 4. Saya tidak suka mengawali percakapan dengan orang baru di kantor.	4
	Mampu proaktif untuk bertindak tanpa	5. Saya senang terlibat dalam suatu kegiatan kantor.	7. Saya menolak jika dipilih menjadi anggota	4

	dorongan eksternal atau perintah.	6. Saya sering menginisiasi untuk membantu rekan kerja dalam menjalankan tugasnya.	kepanitian suatu acara. 8. Saya menghindari jika dimintai bantuan tugas-tugas kantor.	
Kemampuan bersikap asertif ( <i>negative assertion</i> ),	Berani menyatakan penolakan terhadap situasi yang tidak sesuai dengan nilai atau kebutuhan pribadi.	9. Saya berani menolak permintaan rekan kerja apabila melanggar aturan dalam bekerja. 10. Saya berani menolak atau menyanggah pendapat orang lain pada saat rapat ataupun pertemuan.	11. Saya diam saja jika ada teman kerja tidak melaksanakan tugas. 12. Saya tidak peduli terhadap pendapat orang lain pada saat rapat.	4
Kemampuan untuk bersikap terbuka ( <i>self-disclosure</i> )	Bersedia mengungkapkan pendapat, pengalaman atau pemikiran pribadi.	13. Saya senang bercerita kepada teman terdekat tentang apapun yang saya alami. 14. Saya tidak merasa cemas jika informasi pribadi saya diketahui oleh teman dekat saya.	15. Saya kesal jika harus mendengarkan cerita orang lain. 16. Saya senang jika orang lain tidak mengetahui apa yang saya ketahui.	4
Kemampuan memberi	Memberikan dukungan,	17. Saya suka memberi	19. Saya lebih memilih	4

dukungan kepada orang lain ( <i>Emotional Support</i> ).	perasaan positif, kasih sayang, serta perhatian terhadap orang lain.	dukungan kepada teman kantor saat ia sedang sedih. 18. Saya selalu memahami emosi rekan kantor dan tidak menganggunya ketika sedang marah.	bermain game atau <i>scrolling</i> media sosial daripada harus membantu teman kantor. 20. Saya pura-pura tidak tahu meskipun ada teman yang mengalami permasalahan berat.	
Kemampuan untuk mengelola konflik ( <i>conflict management</i> ).	Memiliki kemampuan dalam mengetahui pemecahan masalah dan bertindak positif.	21. Saya menengahi permasalahan antara teman kantor yang berselisih paham. 22. Saya tidak akan sungkan-sungkan untuk meminta maaf terlebih dahulu apabila melakukan kesalahan.	23. Saya acuh jika ada teman saya saling berkonflik. 24. Saya tidak pernah mau meminta maaf terlebih dulu jika terjadi konflik.	4
	<b>JUMLAH</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>



Lampiran 4

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang berkenalan dengan orang yang baru saya kenal.				
2.	Jika lawan bicara saya pendiam, saya berinisiatif memulai percakapan terlebih dulu.				
3.	Saya tidak suka berkenalan dengan orang baru di kantor.				
4.	Saya tidak suka mengawali percakapan dengan orang baru di kantor.				
5.	Saya senang terlibat dalam suatu kegiatan kantor.				
6.	Saya sering menginisiasi untuk membantu rekan kerja dalam menjalankan tugasnya.				
7.	Saya menolak jika dipilih menjadi anggota kepanitiaan suatu acara.				
8.	Saya menghindar jika dimintai bantuan tugas-tugas kantor.				
9.	Saya berani menolak permintaan rekan kerja apabila melanggar aturan dalam bekerja.				
10.	Saya berani menolak atau menyanggah pendapat orang lain pada saat rapat ataupun pertemuan				

11.	Saya diam saja jika ada teman kerja tidak melaksanakan tugas.				
12.	Saya tidak peduli terhadap pendapat orang lain pada saat rapat.				
13.	Saya senang bercerita kepada teman terdekat tentang apapun yang saya alami.				
14.	Saya tidak merasa cemas jika informasi pribadi saya diketahui oleh teman dekat saya.				
15.	Saya kesal jika harus mendengarkan cerita orang lain.				
16.	Saya senang jika orang lain tidak mengetahui apa yang saya ketahui.				
17.	Saya suka memberi dukungan kepada teman kantor saat ia sedang sedih.				
18.	Saya selalu memahami emosi rekan kantor dan tidak menganggunya ketika sedang marah.				
19.	Saya lebih memilih bermain game atau <i>scrolling</i> media sosial daripada harus membantu teman kantor.				
20.	Saya pura-pura tidak tahu meskipun ada teman yang mengalami permasalahan berat.				
21	Saya menengahi permasalahan antara teman kantor yang berselisih paham.				

22.	Saya tidak akan sungkan-sungkan untuk meminta maaf terlebih dahulu apabila melakukan kesalahan.				
23.	Saya acuh jika ada teman saya saling berkonflik.				
24.	Saya tidak pernah mau meminta maaf terlebih dulu jika terjadi konflik.				

## LAMPIRAN

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA *ADVERSITY QUOTIENT*

#### Lampiran 5

Baca dan pahami baik-baik tiap butir pernyataan yang ada. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan yang ada sudah sesuai dengan diri anda, dengan memilih opsi pada tiap pernyataan yang sudah disediakan.

Keterangan :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Nb: Mohon diisi dengan sejujur jujurnya

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorable	
Kendali/ <i>control</i>	Mampu mengenali dan mengelola emosi seperti perasaan marah, sedih dan bingung.	1. Saya tidak mudah marah walaupun banyak hambatan ketika ada janji penting. 2. Saya tetap fokus pada tugas walaupun sedang	3. Saya sangat kebingungan ketika komputer kantor rusak terus menerus. 4. Kesulitan yang sedang saya hadapi membuat tidak fokus dan berdaya.	4

		menghadapi kesulitan.		
	Mampu menolak gratifikasi atau menunda kepuasan segera demi tujuan jangka panjang.	5. Saya selalu bekerja sesuai SOP dan menghindari suap. 6. Saya menolak ajakan rekan kerja untuk memenuhi urusan pribadi saat jam kerja.	7. Saya suka bekerja diluar SOP agar pekerjaan cepat selesai. 8. Saya menganggap imbalan berlebih adalah hadiah dan boleh diterima tanpa syarat.	4
Daya tahan/ <i>endurance</i>	Mampu bertahan dalam waktu yang lama pada sebuah situasi.	9. Saya tidak berlarut larut dalam masalah yang saya alami. 10. Hal buruk yang terjadi pada saya kemarin tidak mempengaruhi kondisi saya hari ini	11. Saya mudah menyerah apabila menghadapi jalan buntu dalam menyelesaikan masalah. 12. Ketika menghadapi kesulitan saya mudah marah kepada orang lain.	4

	Mampu untuk tetap fokus dan produktif.	13. Ketika menghadapi masalah, saya selalu bangkit dan cepat menyelesaikannya 14. Saya tidak menyerah ketika bos saya tidak setuju dengan keputusan saya.	15. Saya pasrah dan stress berat ketika bos menyalahkan hasil kerja saya. 16. Kegagalan yang saya hadapi dikarenakan Tuhan tidak sayang kepada saya.	4
Jangkauan /reach	Mampu mengevaluasi beban kerja yang menimbulkan masalah.	17. Saya dapat membatasi kesulitan-kesulitan dan menyelesaikannya. 18. Evaluasi penting dilakukan untuk menghindari masalah-masalah yang serupa	19. Menunda Tugas kantor tidak membuat saya risau. 20. Saya tidak mengikuti evaluasi, karena tidak begitu penting.	
Kepemilikan/origin	Bersedia menerima	21. Saya siap menerima	23. Saya tidak pernah	4

<i>and ownership</i>	tanggung jawab atas tindakan dan keputusan pribadi	hukuman dari atasan ketika melakukan tindakan yang melanggar aturan. 22. Saya merasa bertanggung jawab atas laporan kerja yang saya buat.	merasa bersalah atas keputusan yang saya ambil. 24. Saya tidak peduli dengan tanggung jawab laporan kerja yang saya buat.	
	Mampu untuk memandang asal usul sebuah masalah.	25. Saya harus memperbaiki diri saat diabaikan oleh atasan. 26. Saya merasa bersalah ketika kegiatan saya hanya membuang-buang waktu.	27. Saya merasa bertanggung jawab atas laporan kerja yang saya buat. 28. Uang adalah segalanya, jika tidak ada uang maka hidup saya stress.	4
	<b>JUMLAH</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>

Lampiran 6

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak mudah marah walaupun banyak hambatan ketika ada janji penting.				
2.	Saya tetap fokus pada tugas walaupun sedang menghadapi kesulitan.				
3.	Saya sangat kebingungan ketika komputer kantor rusak terus menerus.				
4.	Kesulitan yang sedang saya hadapi membuat tidak fokus dan berdaya.				
5.	Saya selalu bekerja sesuai SOP dan menghindari suap.				
6.	Saya menolak ajakan rekan kerja untuk memenuhi urusan pribadi saat jam kerja.				
7.	Saya suka bekerja diluar SOP agar pekerjaan cepat selesai.				
8.	Saya menganggap imbalan berlebih adalah hadiah dan boleh diterima tanpa syarat.				
9.	Saya tidak berlarut larut dalam masalah yang saya alami.				
10.	Hal buruk yang terjadi pada saya kemarin tidak mempengaruhi kondisi saya hari ini				
11.	Saya mudah menyerah apabila menghadapi jalan buntu dalam menyelesaikan masalah.				



12.	Ketika menghadapi kesulitan saya mudah marah kepada orang lain.				
13.	Ketika menghadapi masalah, saya selalu bangkit dan cepat menyelesaikannya				
14.	Saya tidak menyerah ketika bos saya tidak setuju dengan keputusan saya.				
15.	Saya pasrah dan stress berat ketika bos menyalahkan hasil kerja saya.				
16.	Kegagalan yang saya hadapi dikarenakan Tuhan tidak sayang kepada saya				
17.	Saya dapat membatasi kesulitan-kesulitan dan menyelesaikannya.				
18.	Evaluasi penting dilakukan untuk menghindari masalah-masalah yang serupa				
19.	Menunda Tugas kantor tidak membuat saya risau.				
20.	Saya tidak mengikuti evaluasi, karena tidak begitu penting.				
21.	Saya siap menerima hukuman dari atasan ketika melakukan tindakan yang melanggar aturan.				
22.	Saya merasa bertanggung jawab atas laporan kerja yang saya buat.				
23.	Saya tidak pernah merasa bersalah atas keputusan yang saya ambil.				

24.	Saya tidak peduli dengan tanggung jawab laporan kerja yang saya buat.				
25.	Saya harus memperbaiki diri saat diabaikan oleh atasan.				
26.	Saya merasa bersalah ketika kegiatan saya hanya membuang-buang waktu.				
27.	Saya merasa bertanggung jawab atas laporan kerja yang saya buat.				
28.	Uang adalah segalanya, jika tidak ada uang maka hidup saya stress.				

## HASIL VALIDITAS dan RELIABILITAS

### Lampiran 7

#### Validitas Skala Resiliensi

#### Putaran 1

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	89.1333	142.602	.451	.907
VAR00002	89.7333	145.099	.143	.914
VAR00003	89.2333	138.392	.642	.904
VAR00004	89.5000	140.190	.538	.906
VAR00005	90.0000	141.448	.453	.907
VAR00006	89.1333	141.223	.461	.907
VAR00007	90.0333	141.137	.554	.906
VAR00008	90.2333	140.323	.524	.906
VAR00009	89.0667	141.995	.492	.907
VAR00010	90.1667	140.006	.500	.907
VAR00011	90.0333	141.551	.525	.906
VAR00012	89.5333	146.257	.181	.911
VAR00013	89.3667	136.447	.545	.906
VAR00014	89.2000	141.614	.525	.906
VAR00015	90.0000	140.414	.451	.907
VAR00016	89.5000	137.914	.561	.905
VAR00017	89.3333	141.609	.563	.906
VAR00018	90.1667	140.213	.489	.907
VAR00019	90.1333	145.361	.220	.911
VAR00020	90.2667	145.720	.226	.910
VAR00021	89.0333	137.551	.640	.904
VAR00022	90.1667	140.075	.574	.906
VAR00023	90.1333	140.051	.466	.907
VAR00024	89.9667	139.895	.550	.906
VAR00025	89.8333	142.833	.554	.907
VAR00026	90.2667	140.271	.466	.907
VAR00027	89.3333	136.506	.560	.906
VAR00028	89.4667	139.016	.554	.906

VAR00029	90.0667	143.099	.464	.907
VAR00030	89.2333	142.461	.472	.907
VAR00031	90.3333	138.161	.443	.908
VAR00032	89.0000	141.310	.499	.907

*Lampiran 8*  
**Putaran 2**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	78.4000	126.317	.465	.916
VAR00003	78.5000	122.810	.626	.914
VAR00004	78.7667	123.633	.578	.915
VAR00005	79.2667	125.030	.478	.916
VAR00006	78.4000	125.628	.436	.917
VAR00007	79.3000	125.045	.561	.915
VAR00008	79.5000	124.328	.527	.915
VAR00009	78.3333	125.402	.532	.916
VAR00010	79.4333	124.116	.497	.916
VAR00011	79.3000	124.976	.566	.915
VAR00013	78.6333	120.792	.541	.916
VAR00014	78.4667	125.637	.522	.916
VAR00015	79.2667	124.202	.465	.917
VAR00016	78.7667	121.771	.580	.915
VAR00017	78.6000	126.041	.528	.916
VAR00018	79.4333	124.530	.473	.916
VAR00021	78.3000	122.010	.625	.914
VAR00022	79.4333	124.392	.557	.915
VAR00023	79.4000	124.041	.470	.916
VAR00024	79.2333	123.978	.550	.915
VAR00025	79.1000	126.852	.545	.916
VAR00026	79.5333	123.982	.485	.916
VAR00027	78.6000	121.352	.531	.916
VAR00028	78.7333	123.651	.524	.915
VAR00029	79.3333	126.575	.497	.916
VAR00030	78.5000	126.534	.461	.916
VAR00031	79.6000	121.283	.491	.917
VAR00032	78.2667	125.926	.456	.917

Lampiran 9

**Reliabilitas Skala Resiliensi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	28

Lampiran 10

**Validitas Skala Keterampilan Interpersonal**

Putaran 1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	66.1333	100.671	.528	.899
VAR00002	65.8667	103.292	.480	.900
VAR00003	65.9667	104.240	.513	.899
VAR00004	65.7000	104.562	.506	.899
VAR00005	66.6667	103.057	.500	.899
VAR00006	66.3000	104.493	.595	.898
VAR00007	66.8667	101.706	.520	.899
VAR00008	66.5667	103.771	.487	.899
VAR00009	65.8333	102.282	.607	.897
VAR00010	66.2333	99.978	.557	.898
VAR00011	65.8333	102.764	.574	.898
VAR00012	66.5667	108.185	.188	.906
VAR00013	66.6000	103.007	.536	.898
VAR00014	66.4667	105.430	.502	.899
VAR00015	66.4333	102.461	.595	.897
VAR00016	67.0667	101.513	.430	.902
VAR00017	65.7000	101.114	.664	.896
VAR00018	65.7000	103.252	.490	.899
VAR00019	65.9333	103.513	.454	.900
VAR00020	66.2333	104.461	.487	.900
VAR00021	66.3333	104.782	.462	.900

VAR00022	66.3000	102.907	.567	.898
VAR00023	66.4333	102.944	.495	.899
VAR00024	66.3333	105.816	.523	.899

*Lampiran 11*

**Validitas Skala Keterampilan Interpersonal**

Putaran 2

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	63.5667	96.806	.539	.902
VAR00002	63.3000	99.666	.474	.903
VAR00003	63.4000	100.731	.496	.903
VAR00004	63.1333	100.947	.497	.903
VAR00005	64.1000	99.472	.492	.903
VAR00006	63.7333	101.030	.572	.902
VAR00007	64.3000	98.355	.501	.903
VAR00008	64.0000	100.000	.490	.903
VAR00009	63.2667	98.478	.615	.900
VAR00010	63.6667	96.506	.547	.902
VAR00011	63.2667	99.030	.576	.901
VAR00013	64.0333	99.344	.533	.902
VAR00014	63.9000	101.679	.502	.903
VAR00015	63.8667	98.533	.611	.900
VAR00016	64.5000	97.638	.439	.905
VAR00017	63.1333	97.154	.684	.899
VAR00018	63.1333	99.154	.514	.902
VAR00019	63.3667	99.413	.477	.903
VAR00020	63.6667	100.575	.497	.903
VAR00021	63.7667	101.151	.454	.904
VAR00022	63.7333	99.306	.559	.901
VAR00023	63.8667	99.085	.504	.903
VAR00024	63.7667	102.254	.505	.903

*Lampiran 12*

Reliabilitas variabel keterampilan interpersonal

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	23

*Lampiran 13*

Validitas skala *Adversity Quotient*

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79.3667	108.585	.499	.899
VAR00002	79.4000	110.869	.487	.899
VAR00003	80.3333	117.057	.073	.906
VAR00004	80.1000	108.921	.603	.897
VAR00005	79.6000	108.179	.496	.899
VAR00006	79.2667	108.616	.515	.899
VAR00007	80.1667	109.040	.489	.899
VAR00008	79.9667	112.033	.501	.899
VAR00009	79.7000	108.907	.517	.899
VAR00010	79.3000	107.597	.460	.901
VAR00011	79.5667	111.082	.488	.899
VAR00012	79.6333	109.620	.476	.899
VAR00013	79.9667	114.861	.183	.905
VAR00014	80.0667	111.720	.497	.899
VAR00015	79.9000	113.197	.498	.900
VAR00016	80.0000	109.655	.622	.897
VAR00017	79.4667	107.430	.529	.898
VAR00018	79.4000	110.938	.525	.899
VAR00019	79.2000	109.269	.573	.898
VAR00020	79.9667	110.240	.652	.897
VAR00021	79.8000	110.372	.478	.899
VAR00022	79.8333	114.420	.544	.900
VAR00023	80.0333	110.102	.578	.898

VAR00024	79.9667	109.551	.590	.897
VAR00025	79.7667	109.909	.523	.898
VAR00026	79.5000	115.362	.175	.905
VAR00027	79.6333	108.171	.564	.898
VAR00028	80.0000	112.276	.470	.900

*Lampiran 14*

Validitas skala *Adversity Quotient*

Putaran 2

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	71.0667	100.754	.503	.909
VAR00002	71.1000	102.645	.514	.908
VAR00004	71.8000	100.717	.634	.906
VAR00005	71.3000	100.700	.481	.909
VAR00006	70.9667	100.378	.543	.908
VAR00007	71.8667	101.016	.503	.909
VAR00008	71.6667	104.023	.512	.909
VAR00009	71.4000	100.593	.551	.908
VAR00010	71.0000	99.586	.473	.910
VAR00011	71.2667	103.168	.493	.909
VAR00012	71.3333	102.023	.463	.909
VAR00014	71.7667	103.978	.486	.909
VAR00015	71.6000	104.938	.532	.909
VAR00016	71.7000	102.079	.604	.907
VAR00017	71.1667	100.075	.508	.909
VAR00018	71.1000	103.059	.527	.908
VAR00019	70.9000	100.990	.608	.907
VAR00020	71.6667	102.092	.681	.906
VAR00021	71.5000	103.224	.432	.910
VAR00022	71.5333	106.257	.572	.909
VAR00023	71.7333	102.823	.537	.908
VAR00024	71.6667	101.678	.595	.907
VAR00025	71.4667	102.257	.511	.908
VAR00027	71.3333	100.506	.558	.907
VAR00028	71.7000	104.700	.443	.910



Lampiran 15

Reliabilitas variabel *adversity quotient*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	25

Lampiran 16

Bukti uji validitas

Lampiran 17

Bukti Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.40546217
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.074
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.060
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

*Lampiran 18*

Uji Linearitas X1 ke Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi * Keterampilan Interpersonal	Between Groups	(Combined)	6824.229	33	206.795	5.507	.000
		Linearity	5135.110	1	5135.110	136.754	.000
		Deviation from Linearity	1689.119	32	52.785	1.406	.106
	Within Groups		3492.149	93	37.550		
	Total		10316.378	126			

*Lampiran 19*

Uji Linearitas X2 ke Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi * Adversity Quotient	Between Groups	(Combined)	4415.387	35	126.154	1.945	.006
		Linearity	2398.037	1	2398.037	36.980	.000
		Deviation from Linearity	2017.351	34	59.334	.915	.605
	Within Groups		5900.990	91	64.846		
	Total		10316.378	126			

Lampiran 20

Uji Multikorelinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keterampilan Interpersonal	.581	1.721
	Adversity Quotient	.581	1.721

a. Dependent Variable: Resiliensi

Lampiran 21

Uji Hipotesis 1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.013	4.953		2.628	.010
	Keterampilan Interpersonal	.761	.068	.706	11.130	.000

a. Dependent Variable: Resiliensi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.494	6.438

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Interpersonal

Lampiran 22

Uji Hipotesis 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.337	6.125		4.953	.000
	Adversity Quotient	.486	.079	.482	6.153	.000

a. Dependent Variable: Resiliensi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 <sup>a</sup>	.232	.226	7.959

a. Predictors: (Constant), Adversity Quotient

Lampiran 23

Uji Hipotesis 3 Regresi berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5146.605	2	2573.302	61.722	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5169.773	124	41.692		
	Total	10316.378	126			

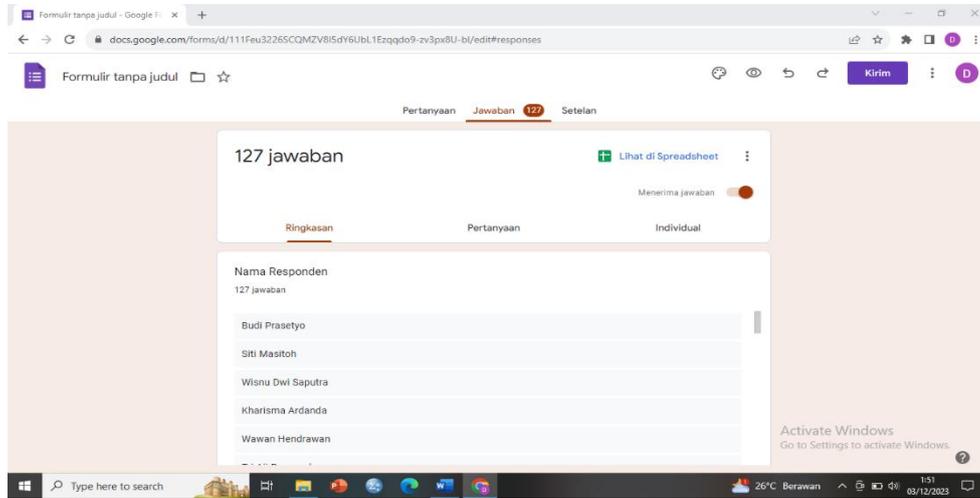
a. Dependent Variable: Resiliensi  
b. Predictors: (Constant), Adversity Quotient, Keterampilan Interpersonal

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.491	6.457

a. Predictors: (Constant), Adversity Quotient, Keterampilan Interpersonal

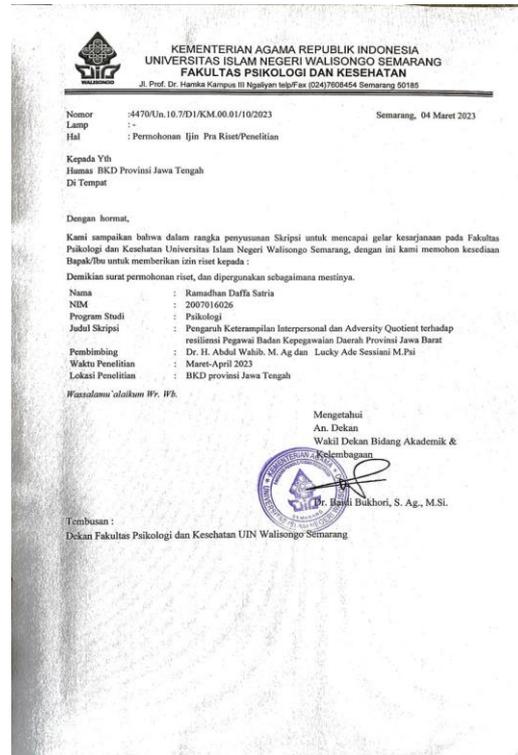
## Lampiran 24

### Bukti Penelitian



## Lampiran 25

### Surat izin penelitian



Lampiran 26

Bukti Wawancara Prariset

No.	Nama (Inisial)	Pertanyaan
1.	NR	<p><i>Penanya</i> : Ass...</p> <p><i>Subjek</i> : Waalaikumussalam</p> <p><i>Penanya</i> : Boleh saya bertanya beberapa hal guna penelitian mba?</p> <p><i>Subjek</i> : Silahkan dik.</p> <p><i>Penanya</i> : Dalam situasi target yang menumpuk, apakah mba mampu tetap tenang dalam tekanan?</p> <p><i>Subjek</i> : Begitulah dik, kita perlu profesional dan dituntut untuk konsentrasi dalam mengerjakan alur FLA hingga memetakan bukti bukti sesuai prosedur lalu menganalisis hasil tersebut. Walau kadang sulit dan penuh perasaan emosional.</p> <p><i>Penanya</i> : Bagaimana dengan waktu yang singkat dan tugas yang selalu berdatangan.</p> <p><i>Subjek</i> : Soal itu, memang kita hanya memiliki waktu kamis atau jumat, kalo belum selesai mau gak mau weekend adalah kesempatan sebelum bertemu hari senin lagi dan dapet tugas lagi.</p> <p><i>Penanya</i> : Bagaimana dengan beban moral dalam menilai Analisis jabatan dan menyangkut nasib seseorang?</p> <p><i>Subjek</i> : Nah de, soal itu soal integritas, kami memang kurang fasilitas dan metode-metode baru dalam mengerjakan analisa. Namun, mau gimana</p>

		<p>lagi? Tanggung jawab dan harus teliti. Kalo hasilnya segitu ya segitu.</p> <p><b>Penanya</b> : Baik, cukup sekian mba kalo begitu, terima kasih atas jawabannya.</p> <p><b>Subjek</b> : Sama-sama dik.</p>
2.	WD	<p><b>Penanya</b> : Ass...</p> <p><b>Subjek</b> : Waalaikumsalam</p> <p><b>Penanya</b> : Maaf ya pak mengganggu waktunya, bolehkah saya bertanya beberapa hal guna penelitian? Subjek : Siap, boleh mas</p> <p><b>Penanya</b> : Mas, dalam menjalankan tugas dan fungsi pekerjaan, apakah fasilitas kantor sudah memadai guna mendukung pekerjaan?</p> <p><b>Subjek</b> : Kalo boleh jujur kurang ya mas, dalam melaksanakan tes potensi saja kita terkadang kekurangan atribut seperti Wifi yang ngadat, laptop cadangan yang kurang, sistem penilaian yang masih cenderung manual ya begitulah mas.</p> <p><b>Penanya</b> : Terkait persiapan tes analisi jabatan pegawai, apakah bapak sudah setuju dengan sistem yang ada?</p> <p><b>Subjek</b> : Maksudnya budaya ya mas, ya sebetulnya sedikit memberatkan mas. Saya mungkin terbilang junior di sini. Kadang suka diamanahin buat jadi Minlap atau kordinator lapang. Senior kadang sudah kebagian jadwal namun dilimpahkan ke junior,</p>

		<p>mereka terkesan gak mau ribet mas. Tapi saya gak dendam ya, buat belajar juga walau kadang capek.</p> <p><b>Penanya :</b> Apakah tidak ada komunikasi sebelumnya terkait pembagian tugas-tugas ya pak?</p> <p><b>Subjek :</b> Sudah mas, namun ya mungkin mereka juga sama-sama sibuk. Jadi jarang banget berkomunikasi atau bersosialisasi kalo gak perlu banget. Jadi suasana kantor sering hening kalo mereka sibuk semua.</p> <p><b>Penanya :</b> Baik pak, mungkin cukup pertanyaan kali ini. Terima kasih atas pendapatnya pak.</p> <p><b>Subjek :</b> Sama-Sama</p>
3.	KH	<p><b>Penanya :</b> Ass...</p> <p><b>Subjek :</b> Waalaiakumussalam</p> <p><b>Penanya :</b> Siang pak, bolehkah saya bertanya beberapa hal guna penelitian saya pak?</p> <p><b>Subjek :</b> Haloo juga dek, siap silahkan</p> <p><b>Penanya :</b> Begini mas, bagaimana pendapat mas terkait tugas-tugas yang selalu datang terus menerus?</p> <p><b>Subjek :</b> Soal itu sebetulnya sudah makanan saya sehari-hari dik. Cuma kadang ya kerasa capek, soalnya pegawai nya terbatas dan terbagi dengan tugas-tugas yang datang lagi-datang lagi.</p> <p><b>Penanya :</b> Terkait ritme kerja yang menjadi budaya, bagaimana pendapat bapak?</p> <p><b>Subjek :</b> Nah, saya sebetulnya coba membandingkan dengan sikon di kantor sebelumnya dan itu memang</p>



		<p>terjadi, disini bisa dibilang ritmenya harus cepet dan responsif dik.</p> <p><b>Penanya :</b> Bagaimana jika ada kesalahan yang terjadi ketika pengerjaan?</p> <p><b>Subjek :</b> Nah, ini mas. Pegawai itu dituntut untuk cepat dan teliti juga. Atasan tidak mau tau dan jangan ada yang salah karena kita digaji untuk selalu benar walau kadang ya pikiran <i>overload</i>.</p> <p><b>Penanya :</b> Wah, terima kasih pak informasinya mungkin cukup.</p> <p><b>Subjek :</b> Siap sama-sama.</p>
4.	IT	<p><b>Penanya :</b> Ass.....</p> <p><b>Subjek :</b> Waalaikumussalam dik</p> <p><b>Penanya :</b> Mas, saya mau bertanya beberapa hal guna penelitiab saya, boleh ?</p> <p><b>Subjek :</b> Silahkan dik gpp.</p> <p><b>Penanya :</b> begini mas, kondisi kantor sangat mempengaruhi pegawai dalam bertugas. Bagaimana pendapat mas terkait kondisi kantor sehari-hari?</p> <p><b>Subjek :</b> Soal itu adik juga bisa merasakan ya, rekan-rekan banyak sekali tugas yang harus selalu dikerjakan. Kadang kalo mereka lagi penat ya susah diajak ngobrol dan suasana ruangan hening.</p> <p><b>Penanya :</b> Lalu bagaimana dengan sikap-sikap inisiatif agar suasana menjadi cair kembali?</p> <p><b>Subjek :</b> yaa itu, kadang si A mau coba melucu tapi yang ketawa Cuma sedikit. Trus si B juga mau</p>

		<p>ngelucu tapi ya kadang gak semua merespon, mereka kurang bisa nangkap bahasa nonverbal gitulah bahasanya.</p> <p><b>Penanya</b> : Bagaimana dengan semangat mereka dalam bekerja mas?</p> <p><b>Subjek</b> : Mereka kalo lagi kedatangan job banyak kadang ngeluh juga, hilang gairah gitu. Males dan gak mau diganggu intinya. Jadi lingkungan kantor kadang monoton atau bosenin gitu.</p> <p><b>Penanya</b> : Terima kasih ya mas informasinya. Mungkin sudah cukup.</p> <p><b>Subjek</b> : oh siap sama sama dik.</p>
5.	TA	<p><b>Penanya</b> : Ass..</p> <p><b>Subjek</b> : Waalaikumussalam</p> <p><b>Penanya</b> : Siang pak, begini pak boleh saya tanya beberapa hal terkait penelitian saya?</p> <p><b>Subjek</b> : Oh silahkan boleh dek.</p> <p><b>Penanya</b> : sesama pegawai di ruangan ini apakah sudah memperlihatkan pengertian antar sesama pak?</p> <p><b>Subjek</b> : Mungkin sudah ya, kita kadang saling bantu atau saling jajanin kalo satu ada yang haus atau laper.</p> <p><b>Penanya</b> : Kalo soal optimisme mas, Apakah pegawai setelah mendapat tugas banyak mereka bisa bergirah kembali ?</p>

	<p><b>Subjek</b> : Kalo menurut saya ya, mereka lebih banyak tidur setelah selesai kerjain tugas karena capek mungkin ya.</p> <p><b>Penanya</b> : Mungkin selama bekerja disini, rekan kantor ada yang sampai stress dan berubah emosionalnya gak pak?</p> <p><b>Subjek</b> : Wah kalo itu alhamdulillah ya gak ada, mungkin Cuma sekedar gak bisa diganggu dan gak ngerespon aja klo ditanya.</p> <p><b>Penanya</b> : baik pak, mungkin sekian cukup informasi yang di dapat. Terima kasih</p> <p><b>Subjek</b> : siap, sama-sama dik.</p>
--	---

*Lampiran 27*

Dokumentasi Pra-riset



Lampiran 28

Skor Total Responden

No. Subjek	X1	X2	X3
1	94	95	95
2	83	88	90
3	94	89	93
4	86	84	89
5	86	89	91
6	83	87	88
7	89	90	91
8	88	88	92
9	89	90	93
10	77	77	78
11	88	89	89
12	83	85	85
13	85	85	87
14	64	73	68
15	66	65	63
16	64	70	61
17	70	71	76
18	64	75	66
19	63	63	60
20	70	83	69
21	70	80	60
22	72	77	68
23	68	77	62
24	68	84	65
25	55	88	59
26	73	81	59
27	71	86	62
28	73	82	66
29	73	82	67
30	65	90	70
31	63	85	56
32	72	90	55
33	73	85	62
34	80	86	68
35	85	61	72
36	76	86	63

37	53	58	54
38	58	60	58
39	80	73	70
40	58	55	56
41	72	71	70
42	77	72	71
43	78	78	76
44	66	67	65
45	59	60	59
46	69	74	68
47	73	70	69
48	68	70	67
49	62	70	61
50	59	60	57
51	77	77	82
52	68	68	66
53	75	76	70
54	70	70	69
55	81	80	74
56	65	63	62
57	57	56	58
58	64	64	63
59	75	75	63
60	74	74	67
61	78	78	70
62	76	76	70
63	86	88	65
64	64	85	57
65	68	72	63
66	79	87	64
67	72	89	75
68	75	80	66
69	68	73	66
70	74	81	65
71	76	89	77
72	78	85	67
73	79	81	69
74	67	84	72
75	71	75	73
76	74	87	72
77	70	73	69

78	64	81	67
79	75	77	77
80	77	70	67
81	76	85	68
82	69	75	74
83	72	83	68
84	77	71	66
85	68	66	65
86	63	63	62
87	74	79	70
88	79	81	75
89	74	86	63
90	65	83	64
91	77	81	64
92	66	73	64
93	61	83	62
94	75	87	68
95	71	75	67
96	74	84	63
97	71	86	63
98	71	79	70
99	70	78	65
100	68	72	63
101	78	86	62
102	79	91	77
103	75	70	66
104	77	86	67
105	70	72	57
106	89	89	59
107	79	79	58
108	84	84	62
109	81	81	61
110	69	71	57
111	66	72	65
112	61	65	60
113	67	72	60
114	67	70	60
115	69	69	61
116	67	70	59
117	60	62	59
118	75	75	69

119	71	86	70
120	73	81	64
121	69	74	68
122	63	71	62
123	62	64	60
124	63	65	61
125	60	71	62
126	59	70	64
127	58	64	69

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ramadhan Daffa Satria  
Tempat, Tanggal Lahir : Purwakarta, 19 November 2001  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Perum Griya Asri Blok J5 No. 14, kelurahan  
Ciseureuh, Kecamatan Purwakarta, Kab. Purwakarta  
Email : radasa2001@gmail.com  
No. HP : 081285772764  
Nama Ayah : Agus triyatmoko  
Nama Ibu : Sri Surnarsi

#### Riwayat Pendidikan

##### A. Formal

1. SD/MI : SDN 1 Nagri Kidul Purwakarta
2. SMP/MTs : SMPM Riyadhul Jannah Subang
3. SMA/MA/SMK : MAN 1 Purwakarta

##### B. Pengalaman Organisasi

1. Ketua UKM Jazwa Fakultas Psikologi dan Kesehatan 2022
2. Ketua Biro Kajian dan Gerakan Rayon Psikologi dan Kesehatan 2023
3. Koordinator komisi B Senat Mahasiswa 2023
4. Kementrian pendidikan dan pelatihan Dema FPK 2022

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.