

**ADVERSITY QUOTIENT DAN KEPUASAN KERJA TENAGA MARKETING
OTOMOTIF KOTA PALEMBANG DI ERA PANDEMI COVID-19**

JOHAN GUNADY ONY¹²
AGUSTINUS WIDYARTONO
ANTONIUS SINGGIH SETIAWAN
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of measuring the level of adversity quotient and its effect on job satisfaction of Palembang automotive marketers in the era of the Covid-19 pandemic. The population in this research is the automotive (car) marketers in Palembang. The research sample was determined using a non probability sampling technique, namely convenience sampling, as many as 75 respondents. The result showed that the automotive marketers in Palembang was dominated by the Campers with moderate adversity quotient level. This research also shows that adversity quotient has a positive and significant effect on job satisfaction of automotive marketers in Palembang during the Covid-19 pandemic.

Keywords: Adversity Quotient, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur tingkat *adversity quotient* dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tenaga marketing otomotif Palembang di era pandemi covid-19. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga marketing otomotif (mobil) di kota Palembang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *convenience sampling* yaitu sebanyak 75 orang responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga marketing otomotif di kota Palembang didominasi oleh tipe *Campers* dengan tingkat *adversity quotient* sedang. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga marketing otomotif kota Palembang di era pandemi Covid-19.

Kata-kata Kunci: Adversity Quotient, Kepuasan Kerja

¹ Correspondence author

²e-mail : johangunadyony@ukmc.ac.id

Article Info:

Received 25 March 2021 | Revised 15 July 2021 | Accepted 23 October 2021

1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi salah satu faktor kunci bagi pelaksanaan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Karyawan harus memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan kualitas pekerjaan mereka (Raziq dan Maulabakhsh, 2015). Dalam dunia kerja, seorang karyawan tidak hanya dituntut memiliki keterampilan dalam hal analisa, logika dan rasio. Karyawan juga diharapkan mampu untuk mengelola emosi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Keterampilan pengelolaan emosi karyawan ini diistilahkan dengan kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ). Goleman (Stoltz, 2000) mengemukakan secara meyakinkan bahwa dalam kehidupan manusia, EQ lebih penting daripada IQ. Namun, Harry (Busro, 2017) telah menemukan bahwa selain IQ dan EQ, ada unsur lain yang memiliki pengaruh besar dalam keberhasilan hidup seseorang, yaitu *Adversity Quotient* (AQ).

Menurut Busro (2017) *Adversity Quotient* (AQ) adalah kemampuan seseorang untuk merespon atau menyikapi suatu masalah atau kesulitan, apakah seseorang memandang masalah sebagai hambatan dalam perjalanannya atau terus bertahan dalam menghadapinya hingga mencapai tujuan yang dikehendaki atau mencapai sebuah kesuksesan. Reaksi individu terhadap kesulitan dapat menyebabkan kekecewaan, kesedihan, keputusan atau kebahagiaan, pertumbuhan dan kesuksesan bagi mereka (Singh & Sharma, 2017). AQ menunjukkan sejauh mana karyawan mampu untuk tetap melihat peluang di tengah kesulitan yang dihadapinya. AQ juga dapat meramalkan siapa yang akan melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensi mereka serta siapa yang akan gagal (Stoltz, 2000).

Adversity Quotient merupakan indikator kedua setelah EQ yang diadopsi untuk perekrutan karyawan di perusahaan (Shen, 2014). Dengan memiliki AQ maka para karyawan akan mampu bertahan menghadapi kesulitan dan tetap mampu menjalankan pekerjaan dengan baik serta menciptakan peluang baru dalam situasi sulit tersebut. Sebaliknya, Stoltz (Setiaji dan Herminingsih, 2015) menyatakan bahwa rasa ketidakberdayaan (AQ rendah) akan mengurangi kinerja, produktivitas, motivasi, energi, kemauan untuk belajar, perbaikan diri, keberanian mengambil risiko, kreativitas, kesehatan, vitalitas, keuletan, dan ketekunan.

Lasman, *et al.* (2018) menemukan bahwa *Adversity Quotient* (AQ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, tingkat kesalahan yang rendah dan ketajaman analisis masalah merupakan sebagian alasan diperlukannya AQ dalam menjalankan pekerjaan. AQ yang tinggi tentunya dapat berkontribusi dengan maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan (Kurniawan dan Krisnawati, 2019). Dimensi AQ juga dapat digunakan untuk memprediksi varian dalam stres yang dirasakan (Somaratne *et al.*, 2019). Penelitian Singh dan Sharma (2017) menunjukkan bahwa para profesional yang memiliki skor *adversity quotient* tinggi dapat mengatasi tekanan pekerjaan dengan cara yang lebih baik. Hal ini berarti dengan AQ yang tinggi maka karyawan menjadi terbiasa menghadapi berbagai situasi sulit dalam pekerjaan sehingga tingkat stres dapat ditekan. Sebagaimana yang dinyatakan Kurniawan dan Krisnawati (2019), bahwa semakin tinggi *adversity quotient* maka stres kerja akan semakin rendah.

Hal lain yang tidak dapat dikesampingkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan adalah kepuasan kerja. Edison, *et al.* (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang berbagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja karyawan turut berkontribusi bagi pencapaian kinerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit jumlah pekerja yang puas. Dalam penelitiannya, Tepret dan Tuna (2015) juga menemukan bahwa produktivitas dan kinerja organisasi bergantung pada kepuasan kerja dan perilaku kewargaaan organisasi yang akan diikuti oleh pertumbuhan pendapatan.

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Faktor kejiwaan berkaitan dengan ketahanan karyawan dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tekanan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan untuk bertahan dalam kondisi sulit serta mengubah sudut pandang kesulitan tersebut menjadi sebuah tantangan dan peluang, pada akhirnya akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dari sisi psikologis. Hal inilah yang menunjukkan pentingnya *adversity quotient* dalam membangun kepuasan kerja karyawan.

Frone dan Cooper (Sudiro, 2018) menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik antara keluarga dan pekerjaan. Tekanan dalam pekerjaan berpotensi membuat karyawan mengalami stres. Stres yang dialami karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi (Trivellas *et al.*, 2013). Stres pada awalnya akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, namun pada akhirnya akan berimbas pada pencapaian kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi stress karyawan dengan merancang pelatihan AQ untuk secara khusus meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Shen, 2014).

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan pertanda bahwa organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif (Sudiro, 2018). Dalam penelitiannya, Munir dan Rahman (2016) menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu manfaat, dukungan rekan kerja, dukungan manajerial dan kondisi kerja. Kondisi kerja sangat berkaitan dengan tekanan dan tingkat kesulitan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan demikian tentunya dibutuhkan AQ untuk menghadapi berbagai kesulitan tersebut sehingga pada akhirnya akan menciptakan kepuasan kerja.

Karyawan dengan AQ yang tinggi merupakan *talent* yang berharga bagi perusahaan (Shen, 2014). Sebagaimana yang dinyatakan Runtu, *et al.* (2019) bahwa AQ sangat bermanfaat bagi karyawan, dengan pemahaman AQ yang baik maka karyawan akan memahami bagaimana seharusnya bersikap saat menghadapi permasalahan pribadi maupun terkait pekerjaan.

Iqbal dan Verdaningrum (2016) menyatakan bahwa AQ mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kerja Indonesia di Hong Kong sebesar 13.8%. Berhadapan dengan beban kerja, kondisi geografis, lingkungan kerja dan budaya yang berbeda dari budaya asli merupakan tekanan yang cukup besar dan berpotensi menimbulkan stress bagi karyawan. Dibutuhkan tingkat AQ yang

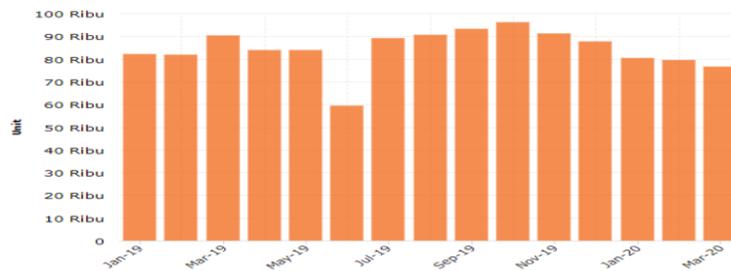
memadai untuk menghadapi berbagai kondisi tersebut agar tingkat stress karyawan dapat dikendalikan dan pada akhirnya dapat menciptakan kepuasan kerja.

Mirza dan Adrizka (2018) menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara AQ dengan kepuasan kerja. Keberhasilan mengatasi kesulitan akan memberi dampak psikologis yang positif bagi karyawan. Rasa puas diri atas keberhasilan mengatasi masalah akan membentuk penilaian positif pula terhadap pekerjaan yang pada akhirnya menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih berkomitmen dan lebih termotivasi untuk bekerja keras, sehingga akan memberi keuntungan jangka panjang bagi bisnis perusahaan (Raziq dan Maulabakhsh, 2015). Kepuasan kerja yang tercipta karena tingkat AQ yang tinggi dari para karyawan akan menciptakan tingkat loyalitas yang tinggi pula. Dalam penelitiannya, Song dan Woo (2015) menemukan bahwa semakin tinggi AQ maka kepuasan kerja akan semakin meningkat dan keinginan untuk pindah kerja akan semakin berkurang.

Akhir tahun 2019, dunia dikejutkan dengan wabah virus corona yang berawal dari Wuhan, China. Wabah yang kemudian dikenal dengan nama *corona virus disease 2019 (covid-19)* menyebar ke seluruh dunia dan membawa dampak terhadap berbagai bidang kehidupan masyarakat, termasuk bidang perekonomian. Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati mengungkapkan, pertumbuhan ekonomi Indonesia kuartal I-2020 hanya sebesar 2,97%. Hal ini merupakan dampak dari pandemi covid-19 yang menghentikan sebagian besar aktivitas ekonomi. Dari sisi konsumsi, perekonomian Indonesia tumbuh sebesar 2,7%, dimana pertumbuhan ini mengalami penurunan sebesar 5,3% dibandingkan kuartal I-2019 (merdeka.com).

Pandemi covid-19 mengharuskan pemerintah mengambil kebijakan melakukan pembatasan sosial (*social distancing*) bahkan beberapa negara mengambil kebijakan menutup akses keluar masuk (*lockdown*) untuk mencegah makin meluasnya wabah Covid-19. Penanganan covid-19 di Indonesia juga mendapat perhatian serius dari pemerintah. Kendati tidak memberlakukan kebijakan *lockdown*, pemerintah tetap menerapkan kebijakan pembatasan fisik (*physical distancing*) hingga pembatasan sosial berskala besar (PSBB) sejak Maret 2020 untuk mencegah makin bertambahnya kasus Covid-19 di Indonesia.

Kebijakan PSBB tentunya sangat berdampak terhadap aktivitas bisnis, termasuk pada bisnis di bidang otomotif. Sepanjang bulan Januari hingga Maret 2020, terjadi penurunan penjualan mobil jika dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya. Berikut ini adalah data penjualan mobil periode 2019 sampai dengan triwulan I-2020:

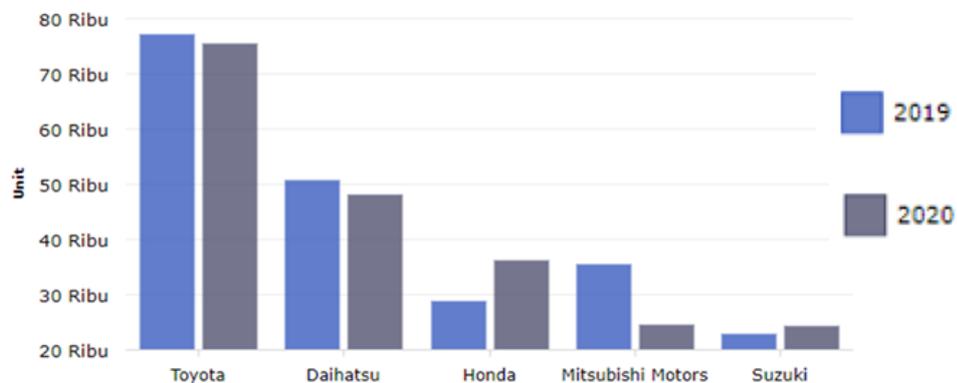


Sumber: Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia – Gaikindo (katadata.co.id)

Gambar 1.
Penjualan Mobil Domestik 2019 – 2020

Data dari Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo) menunjukkan bahwa total penjualan mobil sejak Januari sampai dengan Maret 2020 adalah sebanyak 236.825 unit. Jumlah ini mengalami penurunan sebanyak lebih dari 17.000 unit atau 6,9% dibandingkan periode Januari sampai Maret 2019 yang mencapai 254.332 unit. Penjualan mobil Maret 2020 hanya 76.800 unit, turun 15,01% dibandingkan Maret 2019. Penjualan pada Januari 2020 menurun 2,1% dibandingkan Januari 2019 dan penjualan pada Februari 2020 menurun 2,6% dibandingkan Februari 2019 (katadata.co.id).

Gambar berikut menyajikan jumlah penjualan mobil berdasarkan merek pada periode Januari sampai dengan Maret tahun 2019 dan 2020:



Sumber: Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia – Gaikindo (katadata.co.id)

Gambar 2.
Penjualan Mobil Periode Januari – Maret (Berdasarkan Merk)

Tingkat penjualan mobil pada beberapa merek di periode Januari sampai Maret 2020 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan periode yang sama di tahun 2019. Berdasarkan katadata.co.id penurunan penjualan terjadi pada merek Toyota dan Daihatsu yang memegang lebih dari 50% pangsa pasar di Indonesia. Penurunan penjualan mobil merek Toyota sebesar 2,45% dibandingkan dengan periode yang sama di tahun 2019. Penurunan penjualan yang terjadi pada mobil merek Daihatsu, yaitu sebesar 5,1% dibandingkan dengan penjualan di periode Januari sampai Maret 2019. Sementara itu, untuk

penjualan mobil merek Honda mengalami peningkatan sebesar 25,56% dan penjualan mobil merek Suzuki juga meningkat sebesar 5,86% dibandingkan periode yang sama di tahun 2019.

Pada masa pandemi Covid -19 ini tentunya membawa kesulitan tersendiri bagi para tenaga marketing dalam menjual mobil. Para tenaga marketing tetap dituntut untuk mencapai target penjualan di tengah kondisi minat beli masyarakat terhadap kendaraan saat ini sedang mengalami penurunan. Penurunan minat beli ini dikarenakan fokus utama masyarakat adalah pemulihan kondisi keuangan, bukan membeli barang tersier seperti mobil (katadata.co.id). Dibutuhkan usaha yang lebih besar dalam kondisi saat ini untuk menjual mobil, yang berpotensi menimbulkan kelelahan. Khalatbari, *et al.* (2013) menyatakan bahwa terdapat korelasi antara kelelahan dan perasaan tekanan psikologi. Kelelahan secara fisik dan perasaan tertekan secara psikologis akan berdampak terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan

Dalam menghadapi tuntutan target penjualan yang tinggi dan rendahnya minat beli masyarakat tentunya dibutuhkan *adversity quotient* tenaga marketing dalam menjalankan pekerjaannya. Kemampuan bertahan sebagai tenaga marketing otomatis di kondisi pandemi Covid-19 ini akan membangun penilaian positif terhadap pekerjaan tenaga marketing otomatis yang mendukung terciptanya kepuasan kerja. Fenomena kondisi perekonomian global dan penurunan minat beli mobil pada masyarakat menjadi landasan yang menarik untuk melakukan penelitian terkait *adversity quotient* dan kepuasan kerja tenaga marketing otomatis kota Palembang di era pandemi Covid-19.

2. LANDASAN TEORI

Adversity Quotient (AQ)

Konsep *adversity quotient* pertama kali diperkenalkan oleh Paul G. Stoltz. *Adversity* berasal dari bahasa Inggris yang berarti kesulitan, dengan demikian *adversity quotient* dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk mengatasi kesulitan. Secara sederhana *adversity quotient* (AQ) dapat didefinisikan sebagai kecerdasan individu dalam menghadapi kesulitan, hambatan maupun tantangan dalam hidup (Busro, 2017). Singh dan Sharma (2017) menyatakan bahwa orang-orang dengan tingkat AQ yang tinggi akan terus bergerak maju dan berkembang dalam kehidupan karena memiliki kemampuan untuk menanggung kesulitan yang cukup besar.

Adversity quotient merupakan kecerdasan yang menjadikan seseorang sebagai pribadi yang tangguh dan tidak mudah menyerah. Stoltz (2000) menguraikan bahwa AQ mempunyai tiga bentuk utama, yaitu:

- a. AQ adalah suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan. Konsep AQ dihasilkan melalui riset mendalam dengan memadukan ilmu psikologi kognitif, psikoneuroimunologi dan neurofisiologi. AQ menghasilkan pengetahuan baru dan praktis berkaitan dengan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.
- b. AQ adalah suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap kesulitan. Dalam hal ini AQ dapat dihitung untuk selanjutnya digunakan dalam menafsirkan kemampuan seseorang dalam menghadapi kesulitan.
- c. AQ adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon terhadap kesulitan.

Tipe Individu Menurut Adversity Quotient

Berdasarkan perbedaan respon terhadap kesulitan, Stoltz (Busro, 2017) membagi individu menjadi beberapa tipe sebagai berikut:

- a. *Quitters*
Merupakan kelompok orang yang memilih untuk keluar dan menghindari tantangan dalam hidupnya. Secara tidak langsung, *quitters* menolak kesempatan dan peluang yang datang menghampiri, karena kesempatan dan peluang tersebut banyak yang dibungkus dengan masalah dan tantangan. *Quitters* adalah orang-orang yang usahanya minim, tidak berani menghadapi kesulitan dan menyerah sebelum mencoba. Orang-orang dalam kelompok ini tergolong memiliki AQ yang rendah.
- b. *Campers*
Merupakan kelompok orang yang memiliki kemauan untuk berusaha menghadapi masalah dan tantangan, tetapi mereka berprinsip bahwa perjuangannya sudah selesai pada apa yang diperoleh saat ini. *Campers* merupakan kelompok orang yang sudah pernah berjuang dan sekarang memilih untuk berhenti dan berkemah karena tantangan dan masalah yang terus menghadang. *Campers* tidak mau mengambil resiko yang terlalu besar dan sering mengabaikan peluang yang mungkin diperoleh. Orang-orang dalam kelompok ini tergolong memiliki AQ yang sedang.
- c. *Climbers*
Merupakan kelompok orang yang terus bertahan, mendaki dan berjuang menghadapi berbagai macam masalah, tantangan maupun hambatan dalam kehidupannya. *Climbers* merupakan kelompok orang yang memiliki tujuan dan selalu berusaha dengan ulet dan gigih untuk menggapai tujuannya serta memiliki keberanian dan disiplin yang tinggi. Orang-orang dalam kelompok ini tergolong memiliki AQ yang tinggi.

Dimensi Adversity Quotient

Adversity quotient terbentuk dari empat dimensi. Keempat dimensi dalam *adversity quotient* merupakan bagian dari respon seseorang saat menghadapi masalah, yaitu *Control*, *Origin* dan *Ownership*, *Reach*, dan *Endurance* (CO₂RE). Berikut uraian penjelasan terkait keempat dimensi tersebut (Stoltz, 2000)

- a. *Control* (Kendali)
Control menjelaskan apakah seseorang tak berdaya atau dapat memegang kendali dari kesulitan yang dihadapinya. Orang-orang yang AQ-nya lebih tinggi merasakan kendali yang lebih besar atas peristiwa dalam hidup dibandingkan yang AQ-nya lebih rendah, sehingga mereka akan mengambil tindakan yang akan menghasilkan lebih banyak kendali lagi.
- b. *Origin* dan *Ownership* (Asal usul dan Pengakuan)
Origin dan *Ownership* (O₂) mempertanyakan dua hal: Siapa atau apa yang menjadi asal usul kesulitan? dan Sampai sejauh manakah saya mengakui akibat-akibat kesulitan itu? Dalam hal ini, dimensi O₂ menguraikan pandangan dan pengakuan seseorang terkait sumber atau asal usul dari suatu permasalahan. Sumber tersebut dapat berasal dari dirinya atau dari faktor-faktor lain di luar dirinya.

- c. *Reach* (Jangkauan)
Dimensi *reach* memberi gambaran terkait sejauh mana kesulitan hidup mempengaruhi aspek-aspek kehidupan seseorang. Orang-orang dengan skor R yang rendah akan menganggap suatu kesulitan sebagai bencana yang menyebar dengan cepat dan merusak kebahagiaan dan ketenangan pikiran. Sebaliknya, orang-orang dengan skor R yang tinggi akan semakin membatasi jangkauan masalahnya hanya terbatas pada peristiwa yang saat ini sedang dihadapi
- d. *Endurance* (Daya Tahan)
Endurance adalah dimensi yang mempertanyakan dua hal yaitu: berapa lamakah kesulitan akan berlangsung? dan Berapa lamakah penyebab kesulitan itu akan berlangsung? Semakin rendah skor E seseorang, maka akan semakin besar kemungkinan orang tersebut menganggap bahwa kesulitan akan berlangsung lama. Hal ini akan membawa dampak bagi upaya perbaikan di masa yang akan datang.

Adversity Response Profile

Adversity Response Profile (ARP) merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat AQ seseorang. ARP berisi sejumlah pertanyaan yang dikelompokkan ke dalam unsur CO₂RE, dimana skor AQ dapat diuraikan sebagai berikut (Busro, 2017):

- a. Skor 0 – 59 merupakan AQ rendah
- b. Skor 60 – 94 merupakan peralihan dari AQ rendah ke AQ sedang
- c. Skor 95 – 134 merupakan AQ sedang
- d. Skor 135 – 165 merupakan peralihan dari AQ sedang ke AQ tinggi
- e. Skor 166 – 200 merupakan AQ tinggi

Setiap rentang skor diatas, memberikan gambaran mengenai ketahanan seseorang dalam menghadapi berbagai kesulitan hidupnya. Stoltz (2000) memberikan penafsiran skor AQ sebagai berikut:

- a. Skor 166 – 200: orang-orang yang memiliki total skor AQ pada rentang ini mempunyai kemampuan untuk menghadapi kesulitan yang berat dan terus bergerak maju dalam hidupnya.
- b. Skor 135 – 165: orang-orang dengan total skor AQ pada rentang ini sudah cukup bertahan menembus tantangan-tantangan dan memanfaatkan sebagian besar potensinya yang berkembang setiap hari.
- c. Skor 95 – 134: orang-orang pada rentang total skor AQ ini biasanya lumayan baik dalam menempuh perjalanan hidup sepanjang segala sesuatu berjalan relatif lancar. Namun, orang-orang ini mungkin mengalami penderitaan yang tidak perlu akibat kemunduran-kemunduran yang lebih besar. Orang-orang pada rentang skor ini juga mungkin menjadi kecil hati karena beban frustrasi dan tantangan yang dihadapi dalam hidupnya.
- d. Skor 60 – 94: orang-orang yang berada pada rentang total skor AQ ini cenderung kurang memanfaatkan potensi yang dimilikinya. Kesulitan yang dialami dapat menimbulkan kerugian yang besar dan tidak perlu dan membuatnya semakin sulit untuk melanjutkan pendakiannya.
- e. Skor 59 ke bawah: orang-orang yang berada pada tingkatan total skor AQ ini dan di bawahnya adalah orang-orang yang mengalami penderitaan mendalam yang tidak perlu dalam sejumlah hal.

Kepuasan Kerja

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi salah satu hal penting untuk diperhatikan dalam upaya pencapaian tujuan. Kepuasan yang dirasakan akan membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus memberi perhatian terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan, karena karyawan yang puas dan loyal akan memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan (Soegandhi, *et al.*, 2013).

Robbins (Hamali, 2016) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Dalam hal ini, karyawan menjadikan kompensasi sebagai faktor penentu kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Mabaso dan Dlamini (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kesesuaian antara kompensasi yang diharapkan dengan yang diterima, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Gibson (Edison, *et al.*, 2017) memandang kepuasan kerja sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka dan sikap ini berasal dari persepsi tentang pekerjaan. Hal ini berarti kepuasan kerja bersifat sangat individual. Perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan akan lahir dari penilaian pribadi para karyawan atas apa yang dirasakannya selama menjalankan pekerjaan tersebut. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Zainal, *et al.*, 2014).

Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Faktor psikologis, berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, antara lain minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Ahmad, *et al.* (2010) menyatakan bahwa sikap terhadap pekerjaan memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kepuasan kerja. Karyawan dengan sikap yang baik terhadap pekerjaan, sangat puas dibandingkan dengan karyawan yang kurang tertarik dengan pekerjaan mereka.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik dalam hubungan komunikasi antarkaryawan maupun antara karyawan dengan atasan. Komunikasi yang buruk dalam suatu organisasi dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan karena kinerja karyawan cenderung menjadi rendah ketika mereka merasa diabaikan (Hee, *et al.*, 2018).
- c. Faktor fisik, antara lain meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, kondisi ruang kerja (suhu, penerangan, sirkulasi udara), kondisi kesehatan karyawan, usia dan sebagainya. Parvin dan Kabir (2011) menyatakan bahwa lingkungan dan kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga para karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja

- d. Faktor finansial, merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan kompensasi. Parvin dan Kabir (2011) menegaskan bahwa kompensasi yang baik adalah faktor kunci dalam memuaskan karyawan. Faktor finansial antara lain meliputi sistem penggajian, besaran gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas kerja, dan kesempatan promosi.

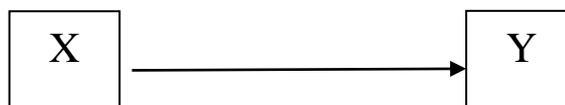
Dimensi Kepuasan Kerja

Gibson, *et al.* (Edison, *et al.*, 2017) menguraikan dimensi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Upah, terkait dengan jumlah upah yang dianggap wajar oleh karyawan
- b. Pekerjaan, terkait dengan tugas pekerjaan yang menarik serta memberi kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab
- c. Kesempatan promosi, yaitu ketersediaan peluang untuk maju bagi para karyawan melalui promosi jabatan
- d. Penyelia, yaitu terkait kualitas hubungan antara penyelia dan karyawan, bagaimana penyelia mampu menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- e. Rekan sekerja, yaitu terkait kualitas hubungan antar karyawan dalam perusahaan, berkenaan dengan sikap bersahabat dan dukungan dari rekan sekerja dalam menjalankan pekerjaan.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui gambar berikut ini:



Gambar 3.
Model Penelitian

Dimana:

X : Variabel independen *Adversity Quotient*

Y : Variabel dependen Kepuasan Kerja

Berdasarkan model penelitian tersebut di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Ha : *Adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga marketing otomotif kota Palembang di era pandemi Covid-19.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian asosiatif kausal. Menurut Bahri (2019) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Dalam penelitian ini akan dianalisis apakah terdapat pengaruh antara variabel *adversity quotient* dan kepuasan kerja.

Jenis dan Sumber Data

Misbahuddin dan Hasan (2013) menguraikan bahwa menurut sumber pengambilannya, data dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Data Primer, disebut juga data asli yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini meliputi data terkait *adversity quotient* dan kepuasan kerja yang diperoleh melalui hasil pengolahan kuesioner yang dibagikan kepada tenaga marketing otomotif di kota Palembang.
2. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data terkait pertumbuhan ekonomi, kondisi penjualan otomotif dan data-data lain terkait variabel penelitian. Data-data ini digunakan sebagai data penunjang terkait fenomena penelitian yang diuraikan pada latar belakang

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga marketing otomotif di kota Palembang. Jenis otomotif yang dimaksud disini adalah mobil. Penentuan sampel penelitian menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *convenience sampling*. Dalam *convenience sampling*, elemen populasi yang ditemui peneliti dan bersedia menjadi responden akan dijadikan sampel (Bahri, 2019).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Kuesioner
Para responden akan memberikan respon terhadap pernyataan terkait *adversity quotient* berdasarkan instrument pengukuran *Adversity Response Profile* (ARP) dengan skala bipolar 1 sampai dengan 5. Pengukuran respon responden terhadap kepuasan kerja menggunakan skala *Likert* mulai dari Sangat Tidak Setuju (skor 1) sampai dengan Sangat Setuju (skor 5)
2. Dokumentasi
Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumentasi dari pihak terkait. Bahri (2019) menyatakan bahwa dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian, dokumen yang diteliti dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat dan sebagainya. Teknik ini digunakan sebagai upaya untuk mengumpulkan data-data terkait kondisi perekonomian dan penjualan mobil yang dipublikasikan oleh media massa di *platform* berita *online*.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS ver. 20. Adapun teknik pengujian dan analisis data penelitian meliputi sebagai berikut:

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa data-data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner memenuhi kriteria keabsahan data (Bahri, 2019). Pengujian kualitas data meliputi:

- a. Uji Validitas
Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *pearson correlation* (r hitung) dengan nilai r tabel. Nilai r hitung yang positif dan lebih besar dari r tabel (r hitung $\geq r$ tabel) menunjukkan bahwa item pernyataan kuesioner dinyatakan valid.
- b. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi setiap item pertanyaan atau pernyataan kuesioner dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas item pernyataan kuesioner dinilai dari koefisien *Cronbach's Alpha*. Bahri (2019) menyatakan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* minimal 0,70 menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat reliabilitas cukup baik.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menilai apakah data penelitian terdistribusi normal. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengujian normalitas adalah metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (Bahri, 2019).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara uji regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi.

- a. Uji Regresi Linear Sederhana
Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen *adversity quotient* terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan pengujian tingkat signifikansi 5% dan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh variabel *adversity quotient* terhadap variabel kepuasan kerja.

- b. Uji Koefisien Determinasi
Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen *adversity quotient* dalam menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan model semakin tepat (Bahri, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Adversity Quotient Responden

Pengukuran tingkat *adversity quotient* para responden dilakukan dengan menggunakan instrument *Adversity Response Profile* (ARP) yang mengelompokkan pertanyaan ke dalam unsur *Control, Origin, Ownership, Reach* dan *Endurance* (CO₂RE).

Tabel 1. Tingkat Adversity Quotient dan Tipe Individu Responden

Skor	Tingkat AQ	Tipe Individu	Responden	
			Jumlah	Persentase
95 – 134	Sedang	<i>Campers</i>	47	62,67
135 – 165	Peralihan Sedang ke Tinggi	Peralihan <i>Campers</i> ke <i>Climbers</i>	22	29,33
166 – 200	Tinggi	<i>Climbers</i>	6	8
Total			75	100

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan table1 di atas, tampak bahwa dari total 75 orang responden terdapat 47 orang (62,67%) memiliki tingkat *adversity quotient* sedang, 22 orang (29,33%) memiliki tingkat *adversity quotient* peralihan dari sedang ke tinggi dan sebanyak 6 orang (8%) memiliki tingkat *adversity quotient* tinggi. Dengan demikian juga dapat dinyatakan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh tipe *Campers*.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Reliabilitas variabel *Adversity Quiruner*

Hasil uji validitas variabel *adversity quotient* pada tingkat signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* (df) = 73 ($n-2 = 75-2=73$) disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Adversity Quotient* (X)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1A	0.388	0.2272	Valid
X1B	0.499	0.2272	Valid
X2A	0.428	0.2272	Valid
X2B	0.548	0.2272	Valid
X3A	0.378	0.2272	Valid
X3B	0.532	0.2272	Valid
X4A	0.553	0.2272	Valid
X4B	0.313	0.2272	Valid
X5A	0.349	0.2272	Valid
X5B	0.617	0.2272	Valid
X6A	0.638	0.2272	Valid

...ADVERSITY QUOTIENT...
[J. G. ONY, A. WIDYARTONO, A. S. SETIAWAN]

X6B	0.584	0.2272	Valid
X7A	0.620	0.2272	Valid
X7B	0.387	0.2272	Valid
X8A	0.523	0.2272	Valid
X8B	0.543	0.2272	Valid
X9A	0.492	0.2272	Valid
X9B	0.666	0.2272	Valid
X10A	0.300	0.2272	Valid
X10B	0.666	0.2272	Valid
X11A	0.675	0.2272	Valid
X11B	0.660	0.2272	Valid
X12A	0.323	0.2272	Valid
X12B	0.529	0.2272	Valid
X13A	0.414	0.2272	Valid
X13B	0.468	0.2272	Valid
X14A	0.433	0.2272	Valid
X14B	0.325	0.2272	Valid
X15A	0.526	0.2272	Valid
X15B	0.458	0.2272	Valid
X16A	0.649	0.2272	Valid
X16B	0.671	0.2272	Valid
X17A	0.704	0.2272	Valid
X17B	0.580	0.2272	Valid
X18A	0.298	0.2272	Valid
X18B	0.330	0.2272	Valid
X19A	0.306	0.2272	Valid
X19B	0.426	0.2272	Valid

X20A	0.666	0.2272	Valid
X20B	0.638	0.2272	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Ver. 20

Berdasarkan tabel 2 di atas, nilai r hitung semua item pernyataan kuesioner lebih besar dari nilai r tabel (0,2272). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner valid dalam mengukur tingkat *adversity quotient* responden. Uji reliabilitas item pernyataan terkait *adversity quotient* dinilai dari koefisien *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas item pernyataan kuesioer disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Reliability Statistics Variabel Adversity Quotient

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	40

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Ver. 20

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* item pernyataan terkait *adversity quotient* adalah sebesar 0,925 ($> 0,70$). Bahri (2019) menyatakan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* minimal 0,70 menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat reliabilitas cukup baik

Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* (df) = 73 ($n-2 = 75-2=73$) disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1A	0.719	0.2272	Valid
Y1B	0.588	0.2272	Valid
Y2A	0.601	0.2272	Valid
Y2B	0.604	0.2272	Valid
Y3A	0.757	0.2272	Valid
Y3B	0.812	0.2272	Valid
Y4A	0.628	0.2272	Valid
Y4B	0.436	0.2272	Valid
Y5A	0.618	0.2272	Valid
Y5B	0.566	0.2272	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Ver. 20

Berdasarkan tabel 4 di atas, nilai r hitung semua item pernyataan kuesioner lebih besar dari nilai r tabel (0,2272). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner valid dalam mengukur tingkat kepuasan kerja responden.

Uji reliabilitas item pernyataan terkait kepuasan kerja dinilai dari koefisien *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas item pernyataan kuesioer disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Reliability Statistics Variabel Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Ver. 20

Tabel5 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* item pernyataan terkait kepuasan kerja adalah sebesar 0,837 (> 0.70). Bahri (2019) menyatakan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* minimal 0,70 menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat reliabilitas cukup baik.

Uji Normalitas

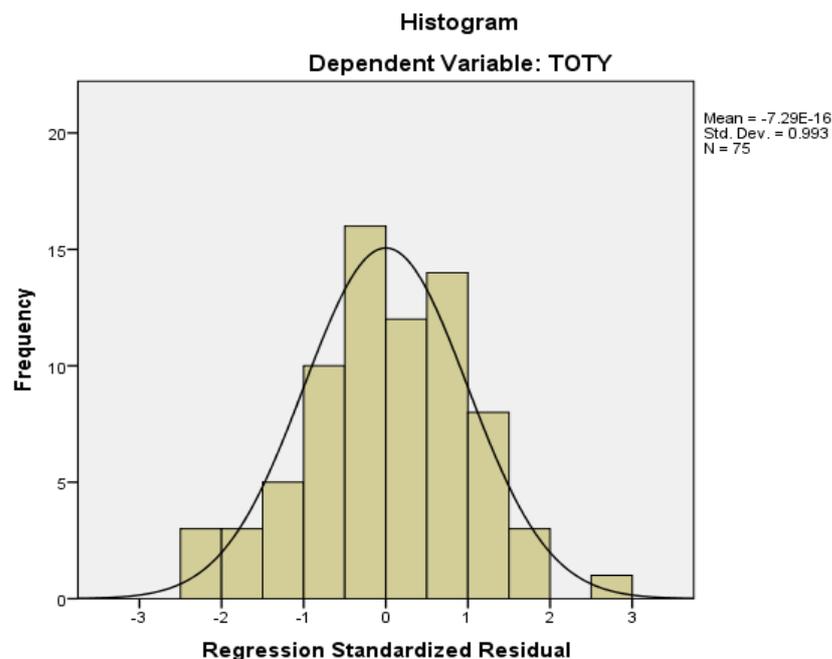
Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas data ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data
One Sample Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.26936385
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.041
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.476
Asymp. Sig. (2-tailed)		.977

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Ver. 20

Pada tabel 6 di atas, tampak bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,977. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa residual berdistribusi normal. Distribusi data penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.
Grafik Distribusi Normal**

Uji Hipotesis Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian regresi linear sederhana dilakukan untuk mengukur pengaruh *adversity quotient* terhadap kepuasan kerja tenaga marketing otomotif kota Palembang di era pandemi covid-19. Hasil pengujian regresi linear sederhana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.632	4.098		4.547	.000
TOTX	.118	.030	.415	3.898	.000

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Ver. 20

Berdasarkan table7 maka persamaan regresi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 18,632 + 0,118 X$$

Persamaan regresi di atas menggambarkan keterkaitan variabel *adversity quotient* dan kepuasan kerja karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 18,632 menunjukkan bahwa jika karyawan tidak memiliki *adversity quotient* maka kepuasan kerjanya akan bernilai 18,632.
- b. Nilai koefisien *adversity quotient* sebesar 0,118 menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan 1 satuan variabel *adversity quotient* karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya sebesar 0,118 satuan.
- c. Secara umum dapat dinyatakan bahwa setiap terjadi perubahan *adversity quotient* karyawan sebesar 0,188 satuan maka akan menyebabkan adanya perubahan sebesar 18,632 pada kepuasan kerja tenaga marketing otomotif kota Palembang di era pandemi covid-19.

Berdasarkan tabel 7 di atas tampak bahwa perolehan nilai t hitung variabel *adversity quotient* adalah sebesar 3,898. Sementara itu, nilai t tabel untuk alpha 0,05 dan df 73 adalah 1,993. Pengujian tingkat signifikansi 5% menghasilkan nilai signifikansi variabel *adversity quotient* sebesar 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh variabel *adversity quotient* terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen (Bahri, 2019: 192). Hasil uji koefisien determinasi tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.172	.161	5.305

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Ver. 20

Pada tabel 8, tampak bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,172. Hal ini berarti bahwa proporsi pengaruh variabel *adversity quotient* terhadap kepuasan kerja tenaga marketing otomotif kota Palembang di era pandemic covid-19 adalah sebesar 17,2%, sedangkan sisanya (82,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model penelitian ini.

Analisis dan Pembahasan.

Pengolahan data dari instrumen *Adversity Response Profile* (ARP) menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh tipe *Campers* dengan tingkat *adversity quotient* sedang. Busro (2017) menyatakan *Campers* merupakan kelompok orang yang memiliki kemauan untuk berusaha menghadapi masalah dan tantangan tetapi berprinsip bahwa perjuangan telah selesai sebatas pada apa telah diperoleh saat ini. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa para tenaga marketing otomotif di kota Palembang merupakan orang-orang yang cenderung berusaha secukupnya dalam memasarkan mobil. Tingkat penjualan mobil yang dicapai saat ini dipandang sebagai bentuk usaha maksimal yang dapat dilakukan di masa pandemi covid-19. Perilaku ini juga dapat disebabkan karena kekhawatiran para tenaga marketing terhadap penyebaran dan infeksi virus Covid-19 yang memang cenderung menghindari resiko besar. Usaha tenaga marketing otomotif tipe *Campers* mengarah pada hal-hal yang akan membuat situasi menjadi aman dan nyaman. *Campers* merupakan pribadi yang puas dengan terpenuhinya kebutuhan dasar (makan, minum, dan rasa aman) saat ini sehingga cenderung mengorbankan peluang untuk aktualisasi diri (Stoltz, 2000).

Selain *Campers*, responden dalam penelitian ini juga terdiri dari kelompok individu dengan tipe peralihan dari *Campers* ke *Climbers*. Kelompok ini merupakan individu-individu yang cukup bertahan dalam menghadapi tantangan dengan memanfaatkan sebagian besar potensi diri (Stoltz, 2000). Tenaga marketing otomotif yang termasuk dalam tipe ini cukup gigih dalam usahanya memasarkan produk otomotif. Tenaga marketing tipe ini memanfaatkan berbagai peluang, relasi dan potensi diri lainnya walaupun di masa pandemi covid-19 terjadi penurunan minat beli kendaraan yang disebabkan fokus masyarakat adalah pemulihan kondisi keuangan, bukan membeli barang-barang tersier. Sebagian kecil responden dalam penelitian ini merupakan individu dengan tipe *Climbers*. Tenaga marketing otomotif yang termasuk dalam kelompok *Climbers* adalah individu-individu yang memiliki semangat tinggi dan selalu berjuang untuk mendapatkan yang terbaik dalam hal pemasaran otomotif. Kondisi pandemi Covid-19 dengan daya beli masyarakat yang lemah, tidak menurunkan semangat tenaga marketing dalam usahanya memasarkan produk otomotif sehingga target penjualan yang ditetapkan perusahaan cenderung berhasil dicapai. *Climbers* selalu menemukan cara untuk membuat segala sesuatunya terjadi (Stoltz, 2000).

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t_{hitung} 3,898 > nilai t_{tabel} 1,993 dan nilai signifikansi *adversity quotient* 0,000 < nilai signifikansi alpha 0,05. Hasil pengolahan data ini mendukung hipotesis (H_a) yang menyatakan bahwa *Adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga marketing otomotif kota Palembang di era pandemi Covid-19. Hasil penelitian ini sejalan dengan Iqbal dan Verdaningrum (2016), Mirza dan Atrizka (2018), dan Song and Woo (2015) yang juga menemukan bahwa tingkat *adversity quotient* mempengaruhi kepuasan kerja.

Memasarkan produk otomotif di masa pandemi covid-19 membawa kesulitan dan tantangan yang cukup besar bagi tenaga marketing. Tenaga marketing dituntut untuk tetap mampu memasarkan produk otomotif walaupun pandemi Covid-19 menyebabkan penurunan daya beli masyarakat, termasuk untuk pembelian produk-produk tersier seperti mobil. Kemampuan memasarkan produk otomotif di masa-masa sulit menciptakan motivasi bagi para marketing untuk terus berusaha mencapai target penjualan. Hal ini akan berdampak pada

pencapaian kinerja karyawan. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Lasman dan Kaseng (2018) bahwa karyawan dengan *adversity quotient* yang tinggi akan semakin loyal terhadap perusahaan dan diharapkan menghasilkan kinerja yang tinggi. Setiaji dan Herminingsih (2015) menyatakan *adversity quotient* yang meningkat akan meningkatkan kinerja. Capaian kinerja yang tinggi pada akhirnya akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi pula bagi tenaga marketing otomotif. Sementara itu, dan Singh and Sharma (2017) menyatakan bahwa situasi sulit yang dapat dikelola dengan baik akan mengendalikan tingkat stres. Pengelolaan stres yang baik ini juga akan berdampak positif terhadap terciptanya kepuasan kerja

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *adversity quotient* tenaga marketing otomotif kota Palembang cenderung sedang. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga marketing otomotif kota Palembang cenderung merupakan tipe *Campers*. Hasil penelitian mendukung hipotesis (H_a) yang menyatakan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga marketing otomotif kota Palembang di era pandemi Covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Habib. Ahmad, Khursheed and Shah, Idress Ali. (2010). Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude Towards Work and Organizational Commitment. *European Journal of Social Sciences*, Volume 8, Number 2, 257-267.
- Bahri, Syaiful. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis: Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Busro, Muhammad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Expert.
- Edison, Emron. Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Hee, Ong Choon. Yan, Lim Hui. Rizal, Adriana Mohd. Kowang, Tan Owee and Fei, Goh Chin. (2018). Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Conceptual Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Sosial Sciences*, Vol. 8, No. 6, 331-340.
- Iqbal, Muhammad dan Verdaningrum, Anggit. (2016). Pengaruh Culture Shock dan Adversity Quotient Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Hongkong. *Jurnal Kajian Wilayah*, Vol. 7, No.2, 101-112.
- Khalatbari, Javad. Ghorbanshiroudi, Shohreh and Firouzbakhsh, Mehdi. (2013). Correlation of Job Stress, Job Satisfaction, Job Motivation and Burnout and Feeling Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84 (2013), 860 – 863.
- Kurniawan, Imam dan Krisnawati, Ema. (2019). Adversity Quotient (AQ) dan Stres Kerja Pegawai Bagian Protokol Pemerintah Provinsi Jambi. *Jurnal Studia Insania*, Vol. 7, No. 2, 144 – 160.
- Lasman, Kartini. Hasanuddin, Bakri dan Kaseng, Saharuddin. (2018). Pengaruh Emosional Quotient, Spiritual Quotient dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. *e Jurnal Katalogis*, Volume 6, Nomor 4, 28-36.
- Mabaso, Calvin Mzwenhlanhla and Dlamini, Bongani Innocent. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11 (2), 80-90.
- Mirza, Rina dan Atrizka, Diny. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Adversity Quotient dan Work Family Conflict pada Perawat Wanita yang Telah Menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai. *Jurnal Diversita*, Vol. 4, No. 2, 120-126.

- Misbahuddin dan Hasan, Iqbal. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik, Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munir, Ros Intan Safinas and Rahman, Ramlee Abdul. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction using Factor Analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37 (2016), 488 – 496.
- Parvin, Mosammod Mahamuda and Kabir, M.M. Nurul. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol. 1, No. 9, 113-123.
- Ramadhani, Pipit Ika. (2020, Juni 10). Sri Mulyani Beberkan Kondisi Ekonomi Indonesia di Kuartal I-2020. Diakses dari <https://www.merdeka.com/uang/sri-mulyani-beberkan-kondisi-ekonomi-indonesia-di-kuartal-i-2020.html>
- Raziq, Abdul and Maulabakhsh, Raheela. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23 (2015), 717-725.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtu, Delon Y.N. Aldrin, Neil, and Merdianty, Netty. (2019). Effect of work ethics on job performance with adversity quotient as a mediator. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, Vol. 8, No. 5 (2019), 98-103.
- Setiaji, Hermawan dan Herminingsih, Anik. (2015). Pengaruh Adversity Quotient dan Learning Organization terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Kemensetneg RI. *BISMA Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 7, No. 2.
- Shen, Chao-Ying. (2014). The Relative Study of Gender Roles and Job Stress and Adversity Quotient. *The Journal of Global Business Management*, Volume 10, Number 1, April 2014 issue, 19-32.
- Singh, Sandeep and Sharma, Tanu. (2017). Affect of Adversity Quotient on The Occupational Stress of IT Managers in India. *Procedia Computer Science*, 122 (2017), 86–93.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle. Sutanto, Eddy M. dan Setiawan, Roy. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, Vol.1, No. 1.
- Somarathne C.S. C., N., Jayawardena L. N. A. and K., Perera B.M. (2019). Role of Adversity Quotient (AQ) on Perceived Stress of Managers: With Specific Reference to AQ Dimensions. *Kelaniya Journal of Management*, Vol. 08, Issue 02, 40-54.
- Song, Jung-Hee and Woo, Hae-Young. (2015). A Study on AQ (Adversity Quotient), Job Satisfaction and Turnover Intention According to Work Units of Clinical Nursing Staffs in Korea. *Indian Journal of Science and Technology*, Vol 8(S8), April 2015, 74-78.

- Sudiro, Achmad. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kesepuluh*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Stoltz, Paul G. (2000). *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Tepret, Nagihan Yildiz and Tuna, Kadir. (2015). Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: An Application in Telecommunication Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195 (2015), 673-679.
- Thertina, Martha Ruth. (2020, Juni 10). Babak Belur Industri Otomotif Dihantam Pandemi Corona. Diakses dari <https://katadata.co.id/telaah/2020/04/29/babak-belur-industri-otomotif-dihantam-pandemi-corona>.
- Trivellas, Panagiotis. Reklitis, Panagiotis and Platis, Charalambos. (2013). The effect of job related stress on employees' satisfaction: A survey in Health Care. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73 (2013), 718-726.
- Zainal, Vheitzal Rivai, Ramly, H. Mansyur, Mutis, Thoby, dan Arafah, Willy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.