**HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PERBANKAN DI WILAYAH SEMARANG**

*THE RELATIONSHIP BETWEEN ADVERSIY QUOTIENT AND TURNOVER INTENTION OF BANKING EMPLOYEES IN THE SEMARANG REGION*

**Vina Anggraini1, Nina Fitriana2**

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

18081323@student.mercubuana-yogya.ac.id

089636909518

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan perbankan di wilayah Semarang. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan perbankan di wilayah Semarang. Subjek pada penelitian ini berjumlah 150 orang karyawan kontrak yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang. Subjek terdiri dari 58 karyawan laki-laki (39%) dan 92 karyawan perempuan (61%). Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala *adversity quotient* dan skala intensi *turnover*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0.858 dengan nilai signifikansi <0.050. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover*. Dari hasil perhitungan nilai determinasi, didapatkan nilai koefisien (R2) sebesar 0.737 yang berarti *adversity quotient* memiliki kontribusi terhadap intensi *turnover* sebesar 73,7% sedangkan 26,3% yang mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan perbankan di wilayah Semarang adalah faktor lain.

*Kata kunci : adversity quotient, intensi turnover, karyawan*

***Abstract***

*The purpose of the research is to investigate the correlation between adversity quotient and turnover intention of banking employees at Semarang region. The proposed is that there is a negative relationship between adversity quotient and turnover intention on banking employees at Semarang region. The number of subjects in this study are 150 contract employees who work in the banking sector in the Semarang region, consisting of 58 male employees (39%) and 92 female employees (61%). The data were collected through an adversity quotient and turnover intention scale. The data analysis technique used is product moment correlation. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (rxy) = -0.858 with significance <0.050. The results showed that there was a significant negative relationship between adversity quotient and turnover intention. From the calculation of the determination value, the obtained coefficient (R2) is 0.737, it is known that the contribution of adversity quotient to turnover intention is 73,7%, while the rest 26,3% that affect turnover intention on banking employees at Semarang region is influenced by other factors.*

*Keywords : adversity quotient, turnover intention, employee*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan penentu dan pelaksana aktivitas, kebijakan maupun program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, serta pemeliharaan dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi (Hariandja, 2002). Hal ini dikuatkan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2003), yang menyatakan bahwa karyawan akan membantu meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pengetahuan yang luas, kemampuan, dan pemahaman yang baik tentang teknik operasional. Karyawan diharapkan produktif dalam melaksanakan tugas tugas secara tertib sesuai dengan prosedur kerja (Musanef, 1986). Salah satu yang menjadi penghambat produktivitas dalam sebuah perusahaan adalah adanya bagian unit kerja yang kosong dikarenakan karyawan lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan dari pada harus tetap tinggal (*turnover)*, sehingga perusahaan butuh pengganti karyawan untuk mengisi posisi yang kosong tersebut.

Pengertian dari *turnover* sendiri adalah istilah yang berasal dari kamus Inggris - Indonesia yaitu pergantian, sedangkan Mobley memberikan batasan untuk pengertian *turnover* sendiri yaitu “sebagai berhentinya karyawan dari perusahaan tempat ia bekerja.” (Mobley, 2011). *Turnover* Intention dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri. *Turnover* intention menurut Mobley adalah “kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri” (Mobley, 2011). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Menurut Ridlo (2012), meskipun karyawan merupakan aset bagi keberhasilan perusahaan, manajer dapat dengan mudah memindahkan dan memberhentikan karyawan sehingga hal tersebut memaksa para karyawan untuk memberikan performa kerja yang konsisten sesuai dengan target. Bekerja di bidang marketing dikenal sebagai pekerjaan yang penuh tekanan karena intensitas dihadapkan dengan konflik yang cukup tinggi (Babakus, Yavas, & Ashill, 2009). Terlebih lagi, pekerjaan karyawan marketing di bank juga tidak luput dari target yang ditetapkan oleh perusahaan. Target tersebut dapat dicapai jika karyawan mampu mendapatkan nasabah baru, baik yang bertujuan untuk menyimpan ataupun meminjam uang dari bank (Ikatan Bankir Indonesia (IBI), 2013). Bekerja pada sektor perbankan masih banyak diminati oleh angkatan kerja yang baru saja memulai karir, namun mereka tidak lama akan meninggalkan pekerjaannya bahkan ketika mereka telah diidentifikasi memiliki bakat pada pekerjaannya.

Kecenderungan meninggalkan pekerjaan dalam masa kerja yang singkat lebih banyak terjadi pada karyawan entry level atau baru saja bergabung dengan perusahaan (Putri, Prabawani & Nugraha, 2022). Sektor perbankan merupakan peranan yang strategis dalam kegiatan perekonomian. Hal itu dikarenakan, bank memegang fungsi sebagai *Financial Intermediary*, yaitu suatu media penghimpun dana dan penyalur dana masyarakat. Bank adalah lembaga yang mempunyai tugas utama melakukan penghimpunan dana dari pihak ketiga dan menyalurkan kembali ke masyarakat dan menyalurkan dana dari pihak yang kelebihan dana ke pihak yang kekurangan dana (Arthesa & Handiman, 2006). Ariyanto (2004) mengungkapkan bahwa industri perbankan memiliki karakteristik tertentu yang sangat berbeda dengan industri lain, diperlukan regulasi dan undang-undang yang jelas untuk mengatur jalannya suatu lembaga perbankan agar sesuai dengan sasaran utamanya yaitu menuju perbankan yang sehat. Perbankan merupakan lembaga yang telah lama memberi warna pada kegiatan perekonomian negara. Eksistensi perbankan di era perekonomian modern sebagai lembaga media/perantara/jembatan keuangan *(financial intermediary institution)* menjadi sangat penting. Perbankan dituntut mempunyai kinerja yang bagus selaku perannya sebagai lembaga media/intermediasi, karena dengan hal tersebut maka bank dapat memperoleh kepercayaan dari masyarakat (*agent of trust*).

Sebuah jurnal tentang analisis penyebab terjadinya *turnover* intention karyawan pada sektor perbankan syariah yang dilakukan Handoko & Soeling (2020) didapatkan data bahwa salah satu perusahaan di bidang perbankan syariah pada tahun 2016 - 2018 memiliki tingkat *turnover* yang cukup fluktuatif yang secara berturut turut menunjukan persentase sebesar 7,60% pada tahun 2016, 6,25% pada tahun 2017, kemudian meningkat ke 7,99% pada tahun 2018 (Handoko & Soeling, 2020). Sedangkan pada penelitian lainnya, menunjukkan tingkat *turnover* karyawan pada PT. Central Santosa Finance Cabang Semarang cukup tinggi meskipun di tahun 2016 *turnover* karyawan mengalami penurunan yaitu sebesar 7 orang atau (21,2%), akan tetapi di tahun – tahun berikutnya tingkat *turnover* karyawan mengalami kenaikan dan puncaknya di tahun 2019 tingkat *turnover* karyawan mencapai 19 orang (51,3%). Hal ini tentunya menjadi masalah serius karena dapat merugikan perusahaan (Santoso & Amin, 2021). Sedangkan Survei Gaji 2015 yang dilakukan oleh Mercer Talent Consulting and Information Solution menunjukkan bahwa tingkat *turnover talent* dari seluruh industri yang ada di Indonesia sebesar 8,4%. Tingkat *turnover talent* tertinggi terjadi pada sektor perbankan sebesar 16%. Hal ini tentu menjadi permasalahan bagi perusahaan-perusahaan khususnya yang bergerak di sektor perbankan (Sismawati & Lataruva, 2020). Hasil survei lain yaitu Global Strategic Rewards 2007/2008 yang dilakukan oleh sebuah konsultan SDM Watson Wyatt, menyimpulkan bahwa perusahaan- perusahaan di Indonesia menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan. Kasus *turnover* di Indonesia lebih tinggi dibandingkan kebanyakan negara Asia Pasifik lainnya yang ikut dalam survei. Perusahaan di Indonesia mengalami *turnover* karyawan sebesar 10% setiap tahunnya, sedangkan negara Asia Pasifik lainnya paling besar adalah 7% per tahun sedangkan dalam sektor perbankan berkisar sekitar 6,3% - 7,5% (Hakim,2016).

Seperti yang telah dipaparkan di atas fenomena *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal tersebut akan menciptakan ketidakpastian serta ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja yang ada dan peningkatan biaya sumber daya manusia yaitu berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Tingginya tingkat *turnover* juga dapat mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan yang baru (Simamora, 2010). Selain itu tingginya tingkat *turnover* juga menjadi indikasi adanya permasalahan dalam sebuah perusahan. Tingginya tingkat *turnover* mengindikasikan bahwa evaluasi perlu dilakukan untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover* dalam perusahaan. Salah satu penyebab terjadinya niat perpindahan atau keluarnya karyawan dari suatu perusahaan adalah daya juang atau *adversity quotient* yang rendah pada karyawan. (Kurfia, 2019)

Stoltz (2005), menyatakan kesuksesan adalah tingkat seseorang bergerak ke depan dan ke atas, terus maju dalam menjalani hidup, kendati terdapat berbagai rintangan atau bentuk kesengsaraan. Dengan adanya motivasi dalam diri individu dan kemampuan mengontrol situasi sulit maka individu dapat meningkatkan produktivitasnya dalam menjalani kehidupan dan pekerjaanya. Pernyataan diatas didukung oleh hasil penelitian Amalia & Muhari (2013) bahwa *adversity quotient* mempunyai hubungan yang tinggi dan signifikan dengan kematangan karir pada peserta didik di Mandiri Entrepreneur Center Surabaya. Serta penelitian yang dilakukan oleh Tigchelaar & Khaled (2015), menjelaskan bahwa *adversity quotient* juga memiliki beberapa peran dalam kehidupan yang salah satunya merupakan produktivitas, karyawan yang memiliki adversity yang baik menunjukan produktivitas yang baik pula. Menurut Stoltz (2005), kebanyakan karyawan berhenti berusaha sebelum mereka menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk menghadapi kesulitan-kesulitan dihadapannya termasuk yang menimbulkan stres. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan untuk dapat menghadapi dan mengatasi kesulitan dalam bekerja, yang lebih lanjut disebut dengan *adversity quotient*.

Stoltz (2005) menjelaskan bahwa *Adversity quotient* merupakan kemampuan/kecerdasan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan-kesulitan dan mampu mengatasi tantangan hidup, resiko, dan akan menuntaskan pekerjaannya. Stoltz (2005) menjelaskan dalam buku “*Adversity quotient*” bahwa *adversity quotient* adalah kecerdasan untuk mengatasi kesulitan yang bisa digunakan untuk menganalisis kegigihan seseorang dalam menghadapi setiap tantangan sehari-hari juga dapat digunakan sebagai indikator bagaimana seseorang dapat keluar dari situasi yang penuh kesulitan yang kemudian mengubahnya menjadi peluang, dan juga digunakan untuk menilai sejauh mana ketahanan seseorang ketika menghadapi masalah sulit.

Mengutip dari penelitian eksperimen yang dilakukan oleh Deesom (2011) tentang adanya kemampuan dalam menghadapi kesulitan atau hambatan, menyatakan bahwa individu yang menghadapi permasalahan dengan pikiran yang positif cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam menghadapi hambatan, tantangan atau kesulitan. *Adversity quotient* dapat berfungsi untuk memberikan gambaran pada individu yang berhubungan dengan sejauh mana seseorang dapat bertahan menghadapi hambatan yang dimiliki serta kemampuannya dalam mengatasi permasalahannya. *Adversity quotient* yang tinggi juga memiliki dampak positif bagi seseorang, ketika individu menghadapi sebuah kesulitan yang menimbulkan keputusasaan maka seseorang dengan *adversity quotient* yang tinggi akan memiliki motivasi dorongan, ambisi, antusiasme, semangat, serta kegigihan yang tinggi. Lain dengan seseorang dengan *adversity quotient* yang tinggi, seseorang yang memiliki daya juang atau *adversity quotient* yang rendah ketika berhadapan dengan permasalahan dalam hidup maka individu tersebut cenderung mudah menyerah, pasrah, pesimis serta bersikap negatif terhadap permasalahan hidup yang dialaminya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Pao-Ling Chin dan Min-Li Hung (2011) pada karyawan perusahaan asuransi di Taiwan diketahui bahwa *adversity quotient* dapat menekan intensi *turnover* sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya yang dikeluarkan perusahaan. Intensi *turnover* yang berujung pada *turnover* tentunya mempunyai dampak yang positif dan negatif baik terhadap perusahaan, individu, dan lingkungan sosial. Jika dampak paling nyata yang terjadi pada perusahaan adalah masalah biaya, maka pada dampak yang terjadi per individu yang sering berpindah dan berganti pekerjaan adalah kemungkinan mengalami tekanan batin. Sedangkan dalam lingkup sosial, tingkat pergantian karyawan yang tinggi dan berlebihan dapat meningkatkan biaya produksi dan bahkan mengakibatkan terhentinya kapasitas produksi karena berkurangnya operator (Mobley, 1986).

Dalam menjalankan tugas, tentunya karyawan tidak luput dari masalah atau kesulitan dalam pekerjaannya, diharapkan dengan dimilikinya kemampuan *adversity quotient* yang baik maka karyawan mampu menghadapi permasalahan dengan pikiran positif, tidak mudah berputus asa dan terus memberikan pelayanan terbaik untuk terus berkembang dan memberikan pelayanan yang baik terhadap pelanggan atau konsumen (Robbins, 2007). Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dan intensi *turnover* pada karyawan, khususnya yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang

**METODE**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *non probability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan peluang pada setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Pengambilan sample berfokus pada metode *purposive convenience sampling*. *Purposive sampling* adalah pemilihan sample berdasarkan pertimbangan tertentu, yakni diambil berdasarkan tujuan penelitian, sedangkan *convenience sampling* adalah memilih anggota populasi yang paling mudah ditemui dan dimintai informasi (Hadi, 1987).

Model skala yang digunakan adalah skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur opini atau persepsi responden berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan (Sulistyastuti & Purwanto, 2007). Alternatif jawaban “Ragu-ragu” tidak akan dipergunakan untuk menghindari jawaban netral dari responden. Menurut Azwar (2017) penentuan skor yang bergerak dari 1 sampai 5 akan menghasilkan rentang skala yang kurang lazim dalam sudut pandangan pengukuran dan akan menyulitkan untuk proses pengukuran selanjutnya. Skala berisikan sejumlah pertanyaan dengan beberapa jenis respon yang seluruhnya menilai tingkat persetujuan subjek terhadap pertanyaan yang disajikan.

Subjek diminta untuk memilih satu dari empat alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: “Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), “Tidak Setuju” (TS) dan “Sangat Tidak Setuju” (STS) pada skala intensi turnover dan skala adversity quotient. Skala intensi *turnover* pada penelitian ini diadaptasi dari skala yang disusun oleh Mobley, skala ini terdiridari 3 aitem dan sudah diuji coba dan dimodifikasi oleh peneliti terdahulu dengan nilai reliabilitas 0,91 (Yong, 2021). Sedangkan untuk skala *adversity quotient* pada penelitian ini diadaptasi dari skalayang disusun oleh Stoltz dan terdiri dari 20 aitem, skala ini sudah diuji coba dan dimodifikasi oleh peneliti terdahulu dengan nilai reliabilitas sebesar 0.85 (Song & Woo, 2014). Semakin tinggi skor skala menunjukan bahwa semakin tinggi *adversity quotient* dan intensi *turnover*nya, sebaliknya apabila semakin rendah skor skala menunjukan bahwa semakin rendah pula *adversity quotient* dan intensi *turnover*nya

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sektor perbankan berjumlah 150 orang. Menurut Gay, Mills & Airasian (2009) untuk penelitian korelasi diperlukan sampel minimal sebesar 30 responden dan pada penelitian ini peneliti menggunakan 150 responden karena distribusi normal telah dapat dicapai (Agung, 2006). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *purposive* sampling yaitu pengambilan sampel dengan memilih subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu (Hadi, 2015).

Sebelum digunakan dalam penelitian, skala *adversity quotient* dan intensi *turnover* telah diuji coba terlebih dahulu untuk mengetahui daya beda aitem dan reliabilitas aitem. Hasil uji coba skala intensi *turnover* menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0.808 dengan koefsien aitem total yang begerak antara 0.568 – 0.704 dan dari ketiga aitem tidak ada satupun aitem yang gugur. Sedangkan hasil uji coba skala *adversity quotient* menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0.836 dengan koefisien aitem total yang bergerak antara 0.253 – 0.564 serta terdapat dua aitem yang gugur sehingga skala final *adversity quotient* terdiri dari 18 aitem.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson untuk menguji hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan perbankan di wilayah Semarang. Peneliti menggunakan teknik analisis ini karena analisis korelasi *product moment* merupakan teknik yang tepat untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara dua variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 26.00.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Gambaran umum terkait subjek dapat dilihat pada tabel berikut :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Deskripsi Subjek** | **Keterangan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1. | Jenis Kelamin | Laki - LakiPerempuan | 5892 | 39%61% |
| 2. | Usia | 21 - 25 Tahun26 – 30 Tahun | 8466 | 56%44% |
| 3. | Masa kerja | 6 Bulan - 1 Tahun1 Tahun- 2 Tahun | 7575 | 50%50% |

Berdasarkan gambaran deskripsi data subjek penelitian, subjek dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan kontrak yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang. Identitas subjek pada penelitian ini adalah terdapat 58 subjek (39%) berjenis kelamin laki-laki dan 92 subjek (62%) berjenis kelamin perempuan. Rentang usia subjek pada penelitian ini dimulai dari usia 21-25 tahun terdapat 84 subjek (56%) dan usia 26-30 tahun terdapat 66 subjek (44%). Berdasarkan masa kerja rentang 6 bulan-1 tahun terdapat 75 subjek (50%) dan rentang 1 tahun-2 tahun terdapat 75 subjek (50%).

Sebelum malakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Secara lebih rinci dijelaskan sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data dari masing-masing variabel merupakan sebaran data yang terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Kolmogrov-smirnov (KS-Z). Kaidah untuk uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi > 0,050 maka sebaran data merupakan sebaran data normal. Sedangkan apabila nilai signifikansi < 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti sebaran data yang normal. Hasil uji Kolomogorov-Smirnov untuk variabel intensi *turnover* diperoleh K-SZ = 0.152 (p > 0.050) maka sebaran data variabel intensi *turnover* mengikuti distribusi normal sedangkan hasil uji Kolomogorov-Smirnov untuk variabel *adversity quotient* diperoleh K-SZ = 0.185 (p > 0.050) maka sebaran data variabel *adversity quotient* mengikuti distribusi normal

Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah hubungan antar variabel bebas dan tergantung linier atau tidak dengan menguji nilai signifikansi F. Pedoman yang digunakan adalah jika p < 0.050 berarti kedua variabel ada hubungan yang linier dan apabila nilai p ≥ 0.050 berarti kedua variabel bukan hubungan yang linier (Hadi, 2015). Hasil uji linearitas antara variabel *adversity quotient* dengan intensi *turnover* diperoleh nilai F = 736.629 (p < 0.050) berarti hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* merupakan hubungan yang linier.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, teknik yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment.* Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p< 0,050 berarti ada korelasi positif dan apabila p ≥ 0.050 berarti ada korelasi negatif. Dari hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = - 0.858 (p < 0,05) yang berarti ada korelasi yang negatif antara variabel *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang. Semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah intensi *turnover*, sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* maka semakin tinggi intensi *turnover* sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil uji determinasi (R2)

Hasil uji determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif dari variabel *adversity quotient* terhadap variabel intensi *turnover*. Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.737, hal ini menunjukkan bahwa variabel *adversity quotient* pada karyawan yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang memiliki sumbangan efektif sebesar 73,7% terhadap kecenderungan tingginya intensi *turnover* dan terdapat 26,3% faktor lain yang menyebabkan intensi *turnover* seperti stres kerja, hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi.

Kategorisasi data dalam penelitian ini untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang pada suatu kontinum berdasarkan pada atribut yang diukur (Azwar, 2015). Kategorisasi skala intensi *turnover* dan *adversity quotient* berdasarkan nilai mean dan standar deviasi data hipotetik dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hasil penelitian ini diketahui bahwa tingkat intensi *turnover* karyawan cenderung tinggi dikarenakan 44% (66 subjek) dari keseluruhan responden mendapatkan total skor skala intensi *turnover* melebihi nilai 9, sedangkan 34,7% (52 subjek) termasuk kategori sedang dan 21,3% (32 subjek) lainnya termasuk kategori rendah. Sedangkan tingkat *adversity quotient* karyawan cenderung sedang dikarenakan 35,4% (53 subjek) dari keseluruhan responden termasuk kedalam kategori sedang, 33,3% (50 subjek) termasuk kategori tinggi dan 31,3% (47 subjek) lainnya termasuk kedalam kategori rendah. Secara keseluruhan hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang memiliki *adversity quotient* relatif sedang dan intensi *turnover* yang tinggi.

Mayoritas karyawan dalam penelitian ini memiliki intensi *turnover* yang termasuk kedalam kategori tinggi yaitu karyawan yang sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, aktif mencari alternatif dan kesempatan bekerja di perusahaan lain, dan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu yang dekat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang & Wang, (2020) bahwa intensi *turnover* terjadi karena berbagai alasan dimana karyawan merasakan kecenderungan atau keinginan untuk keluar dan dapat dirangsang oleh faktor di luar organisasi seperti ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya atau harapan akan peluang kerja yang lebih baik.

Sedangkan, mayoritas karyawan dalam penelitian ini memiliki *adversity quotient* yang termasuk kedalam kategori sedang yaitu karyawan yang memiliki kontrol diri yang cukup baik ketika dihadapkan dengan situasi sulit, memiliki rasa tanggung jawab yang baik dan mampu mengelola rasa bersalah dengan wajar dan tidak menganggap kesulitan sebagai hal yang bersifat permanen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ekasaputri (2016) yang menjelaskan bahwa karyawan yang mampu menjangkau dan membatasi setiap masalah yang timbul agar tidak mempengaruhi bagian lain dari kehidupannya relatif dapat menanggapi kesulitan sebagai hal yang bersifat sementara dan tidak menganggap masalah atau konflik sebagai bencana. Stolz (2000) menyatakan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* seperti kesehatan mental, kesehatan fisik, kebahagian, dan kegembiraan yang dimiliki oleh individu. Lebih lanjut oleh penelitian yang dilakukan Shen (2014), perbedaan usia dan lama kerja secara signifikan mempengaruhi *adversity quotient* sedangkan jenis kelamin dan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap *adversity quotient*.

Berdasarkan hasi penelitian, adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa *adversity quotient* memiliki peran penting terhadap intensi *turnover* pada karyawan kontrak yang bekerja di sektor perbankan wilayah Semarang. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima, bahwa semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah intensi *turnover* yang dirasakan oleh karyawan kontrak yang bekerja di sektor perbankan wilayah Semarang dan sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* maka semaki tinggi intensi *turnover* yang dirasakan oleh karyawan kontrak yang bekerja di sektor perbankan wilayah Semarang.

*Adversity quotient* adalah indikator yang mengukur kemampuan seseorang dalam mengatasi kesulitan. Menurut Phoolka dan Kaur (2012), beberapa konsep seperti ketahanan, umur panjang, kinerja, dan respons individu terhadap perubahan dapat diprediksi sehubungan dengan tingkat AQ seseorang dan telah terbukti meningkatkan kinerja, gaya dan praktik kepemimpinan, promosi, optimisme, dan komitmen untuk berubah. Stolz (2000) menyatakan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* seperti kesehatan mental, kesehatan fisik, kebahagian, dan kegembiraan yang dimiliki oleh individu. Lebih lanjut oleh penelitian yang dilakukan Shen (2014), perbedaan usia dan lama kerja secara signifikan mempengaruhi *adversity quotient* sedangkan jenis kelamin dan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap *adversity quotient*.

Menurut Bukhari, Saeed, dan Nisar (2011) *Adversity quotient* terkait dengan persepsi individu, maka dengan *adversity quotient* yang tinggi individu cenderung akan memiliki kemampuan yang lebih baik ketika merasakan emosi negatif setelah dihadapkan dengan permasalahan, tidak rentan kehilangan kepuasan terhadap pekerjaan, dan mampu mengendalikan komitmen afektif mereka dengan organisasi sehingga *adversity quotient* yang lebih tinggi akan menurunkan niat individu untuk meninggalkan organisasi (*turnover*). Menurut Aryani, Chandrawaty & Widodo, (2021) Perusahaan perlu memperhatikan fenomena intensi *turnover* karena karyawan yang terlibat dalam niat *turnover* cenderung mencoba menyembunyikan keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi sehingga karyawan lain tidak tahu, terutama atasan atau pemimpin mereka. Fakta empiris menunjukkan bahwa niat *turnover* dapat mengganggu kinerja organisasi (Lai &Chen, 2012) dan efektivitas organisasi (Ahmed dkk, 2016). Menurut Hall and Smith (2009), niat *turnover* adalah fenomena yang akan merugikan perusahaan karena harus membayar harga yang sangat besar untuk mengantisipasinya. *Turnover* juga mempengaruhi aliran fleksibilitas kerja, hubungan antara anggota tim, dan komunikasi antara mereka dan manajemen puncak (Siddiqi, 2013).

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prakoso (2022) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel *adversity quotient* dengan intensi *turnover*, artinya bila variabel *adversity quotient* meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti penurunan keinginan karyawan untuk berhenti kerja (intensi *turnover*). Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi & Artha (2022) dimana *adversity quotient* tidak memberikan pengaruh dalam memoderasi pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap intensi *turnover*; ini berarti bahwa *adversity quotient* tidak mampu melemahkan efek stres kerja ataupun memperkuat motivasi kerja terhadap intensi karyawan untuk melakukan *turnover*. Adanya kesulitan yang dialami karyawan tidak mampu mengurangi tingkat stres kerja maupun memperkuat motivasi kerja yang dapat mempengaruhi niat *turnover* yang dialami karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang. Diperoleh nilai koefisien korelasi (rxy) antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* sebesar r = -0.858 (p < 0.050). Hal ini menunjukan bahwa adversity quotient berkontribusi terhadap intensi turnover pada karyawan yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang. Semakin tinggi *adversity quotient* pada karyawan maka intensi *turnover* yang dirasakan pada karyawan yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang cenderung rendah, sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* maka semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang.

Dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang memiliki adversity quotient yang cenderung sedang dengan persentase subjek sebesar 33,4% dan intensi turnover yang cenderung tinggi dengan presentase subjek sebesar 44%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0.737. Koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa adversity quotient menunjukkan kontribusi 73.7 % terhadap intensi turnover dan sisanya sebesar 26.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agung, I. G. N. (2006). Statistika penerapan model rerata sel multivariat dan model ekonometri dengan SPSS. Jakarta: Yayasan SAD Satria Bhakti.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational behavior and human decision processes, 50(2), 179-211.

Amalia, N. R., Muhari. (2013). Hubungan antara adversity quotient dengan kematangan karir pada peserta didik di Mandiri Enterpreneur Center (MEC) Surabaya. Jurnal Mahasiswa Teknologi Pendidikan, 2(1).

Ardana, I. K. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ariyanto, T. (2004). Profil Persaingan Usaha dalam Industri Perbankan Indonesia, Volume 6, Nomor 2, Perbanas Finance and Banking Journal (2004).

Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. Journal of applied psychology, 67(3), 350.

Aryani, R., Widodo, W., & Chandrawaty, C. (2021). How adversity quotient and organizational justice reduce turnover intention empirical evidence from Indonesia. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(6), 1171-1181.

Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi (ed 2). Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Bidari, A. S., Simangunsong, F., & Siska, K. (2020). Sektor Perbankan Di Covid-19. Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik, 9(1).<https://doi.org/10.55129/jph.v9i1.1129>

Budi, U. I. K. A., & Artha, W. I. M. (2021) The Role Of Adversity Quotient In Moderating The Effect Of Work Stress And Work Motivation On Employee Turnover Intention: A Case Study Of Bali Royal Hospital Denpasar.

Cascio, W. F. (1998). Applied Psychology In Human Resource Management (Fifth Edition). USA : Prentice Hall International Inc.

Chin, P. L., & Hung, M. L. (2013). Psychological contract breach and turnover intention: the moderating roles of adversity quotient and gender. Social Behavior and Personality: an international journal, 41(5), 843-859.

Chin, Pao Ling, Hung, Min-Li. (2013). Psychological Contract Breach and Turn Ovirentention: the Moderating Roles of Adversity Quotient and Gender Social Behavior And Personality, 2013,41(5)

Dayakisni, Tri. & Hudaniah. (2009). Psikologi Sosial. Malang: UMM Press.

Deesom, N. (2011). The Result Of A Positive Thinking Program To The Adversity Quotient Of Mathayom Suksa VI Students. Journal Of Education Khon Kaen University, 5.

Dewi, N. K., & Sawitri, D. R. (2015). Kecerdasan Adversitas Dan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Pt. Gandum Mas Kencana Kota Tangerang. Jurnal Empati, 4(1), 123-129.

Dianriasning, E. (2018). Perbedaan Intensi Turnover Ditinjau Dari Masa Kerja Dengan Mengendalikan Adversity Quotient Di Perusahaan X (Difference Of Turnover Intention Based Employee Work Period Controlled By Adversity Quotient In Company X) Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah, 10(2), 123-133.

Dijkstra, K., Pieterse, M. E., & Pruyn, A. (2008). Stress-reducing effects of indoor plants in the built healthcare environment: The mediating role of perceived attractiveness. Preventive medicine, 47(3), 279-283.

Ekasaputri, F.A. (2016). Adversity quotient dan psychological capital dalam menentukan keterikatan kerja pada karyawan. SENASPRO.

Etnaningtyas, A. P. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Turnover pada Karyawan PT Alenatex Bandung. Skripsi Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Fauziah, M. (2020). Pengaruh Model Pembelajaran Thinking Actively in a Social Context dan Creative Problem Solving terhadap Kemampuan Berpikir Divergen Ditinjau dari Adversity Quotient (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)).

Gay, L.R., Mills, G.E., Airasian, P. (2009). Educational Research: Competencies for analysis and applications (9th ed.). Columbus, Ohio: Pearson.

Hadi, S. (2015). Statistika. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. Jurnal Dinamika UMT, 1(2), 66-83.

Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal), 8(8), 339-345. Doi : <http://dx.doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.402>

Handoko, T., & Soeling, P. D. (2020). Analisa Penyebab Turnover Intention Karyawan pada Sektor Perbankan Syariah. Universitas, 2(9).

Jewel, L. N., & Siegall, M. (1998). Psikologi Industri Organisasi Modern, diterjemahkan oleh Hadyana Atmaka dan Meitasari, Edisi kedua, Jakarta: CV.

Kartika, A. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran. Kajian Akuntansi, Vol. 2 No. 1, (39-60).

Kreitner dan Kinicki. (2005). Perilaku organisasi, buku 1. Jakarta: Salemba Empat

Kurfia, I.F.I.D. (2019). Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi Y Di RSIA X Surabaya. Skripsi Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Kurniasari, L. (2004). Pengaruh Komitmen Organisasi & Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover. Tesis Program Pasca Sarjana Pengembangan Sumber Daya Manusia, Universitas Airlangga, Surabaya

Li, J., Liang, Q. Z., & Zhang, Z. Z. (2016). The effect of humble leader behavior, leader expertise, and organizational identification on employee turnover intention. Journal of Applied Business Research (JABR), 32(4), 1145-1156.

Margaretha, M., & Saragih, S. (2013). Developing new corporate culture through green human resource practice. In International Conference on Business, Economics, and Accounting (Vol. 1, No. 10).

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied psychology, 63(4), 408.

Mobley, W.H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Prahara, S. A., Dewi, R. P., & Astuti, K. (2021). The millennials: Adversity intelligence and work engagement. JPAI (Journal of Psychology and Instruction), 4(3), 71-76.

Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di PT.“X”. Jurnal Empati, 5(2), 303-307.

Putri, S. W., Prabawani, B., & Nugraha, H. S. (2022). Pengembangan Talent Management Untuk Membentuk Komitmen Organisasi:(Studi Kasus Pada Pt Bank Mega Tbk. Semarang Divisi Card Collection). Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 4(6), 2292-2311.

Rahmania, A. (2017). Hubungan job embeddedness dengan turnover intention pada karyawan Pizza Hut Ciliwung Malang / Adelin Rahmania. Diploma thesis, Universitas Negeri Malang.

Reber, S.A., Reber, S.E. (2010). Kamus Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ridlo, I. A. (2012). Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya: Public Health Movement.

Santoso, A., & Amin, M. A. (2021). Mereduksi Turnover Intention Karyawan Finance (Studi Kasus Pada Pt. Central Santosa Finance Cabang Semarang). Jurnal Ekonomi Syariah, Akuntansi dan Perbankan (JESKaPe), 5(1), 70-89.

Simamora, H. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.

Sismawati, W., & Lataruva, E. (2021). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). Diponegoro Journal of Management, 9(2). Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/30336>

Somaratne, C. S. N., Jayawardena, L. N. A. C., & Perera, B. M. K. (2020). Role of adversity quotient (AQ) on perceived stress of managers: with specific reference to AQ dimensions. Kelaniya J Manag, 8(2), 40.

Stoltz, P. G. (1997) Adversity Quotient: Turning obstacles into opportunities. Canada:  John Willey and Sons, Inc

Stoltz, P. G. (2005). Faktor Penting dalam Meraih Sukses Adversity Quotient : Mengubah Hambatan Menjadi Peluang (Terj. T. Hermaya). Jakarta: PT. Grasindo.

Sulistiyani, A.T., Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta : Graha Ilmu

Tigchelaar, L., & Bekhet, K. E. (2015). The Relationship of Adversity Quotient and Leadership Styles of Private Business Leaders in Egypt. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR), 20(2), 20-48. Retrieved from<https://gssrr.org/index.php/JournalOfBasicAndApplied/article/view/3454>

Wang, J. H., Tsai, K. C., Lei, L. J. R., & Lai, S. K. (2016). Relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: evidence from the gambling industry in Macau. Business and Management Studies, 2(1), 104-110.

Wirabrata & Fajrianthi. (2013). Hubungan Adversity Quotient dengan Intensi Turnover pada Perawat di Instansi Gawat Darurat RSUP Sanglah. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2, No. 2, Agustus 2013.Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Yong, F. R. (2021). Instruments measuring community pharmacist role stress and strain measures: A systematic review. Research in Social and Administrative Pharmacy, 17(6), 1029-1058, doi:<https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-515327/v1>

Prakoso, M. S. (2022). Vol. 16 No. 1 (2022) Pengaruh Adversity Quotient (Aq) Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intension Pada Karyawan: Pengaruh Adversity Quotient (Aq) Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intension Pada Karyawan. Cakrawala Ekonomi dan keuangan, 16(1), 1-9.

Phoolka, E. S., & Kaur, N. (2012). Adversity Quotient: A new paradigm to explore. Contemporary Business Studies, 3(4), 67-78.

Bukhari, T., A. S., Saeed, M., M., & Nisar, M. (2011). The effects of psychological contract breach on various employee level outcomes: The moderating role of Islamic work ethic and adversity quotient. African Journal of Business Management, 5(21), 8393-8398.

Setiaka, I. (2017). Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan (Studi Di Restoran Pizza Hut) (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).

Aryani, R., Widodo, W., & Chandrawaty, C. (2021). How adversity quotient and organizational justice reduce turnover intention empirical evidence from Indonesia. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(6), 1171-1181.

Lai, M. C., & Chen, Y. C. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: The effect of personalcharacteristics on organization performance. International Journal of Innovation, Management and Technology, 3(4), 387.

Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The impact of job satisfaction on turnover intention by the existence of organizational commitment, and intent to stay as intermediates variables using approach PLS in sample worker department of transport Saida. Management, 6(6), 198-202.

Siddiqi, M. A. (2013). Examining work engagement as a precursor to turnover intentions of service employees. International Journal of Information, Business and Management, 5(4), 118-132.

Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing turnover intention: perceived organizational support for frontline employees. Frontiers of Business Research in China, 14(1), 1-16.

Shen, C. Y. (2014). The Relative study of gender roles, and job stress and adversity quotient. Journal of Global Business Management, 10(1), 19.

Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS), 2(2), 177-186.