

Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dan *Self-Efficacy* Dengan *Job Crafting* Pada Wanita Bekerja Dengan Sistem *Work From Home* (Wfh)

The Relationship Between *Adversity Quotient* And *Self-Efficacy* With *Job Crafting* In Women Working With *Work From Home* (Wfh) System

Meita Santi Budiani, S.Psi., M.Psi., Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi, M.Psi., Psikolog,
Olievia Prabandini Mulyana, M.Psi., Psikolog

¹ *Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia*

Abstract:

The ability of an individual to change his work behavior on his own initiative is very important, especially for women who work, especially working from home. An employee who has the potential to create jobs and change the way in which they can solve problems requires the intelligence or ability associated with the adversity quotient. In addition, the level of self-confidence that can complete a certain task or job can be a driving factor as well as predicting certain behaviors in improving job crafting. This study aims to determine the relationship between adversity quotient and self-efficacy with job crafting in women working with the WFH system. This research method uses a quantitative approach. The population in this study were women who worked with the WFH system. The sampling technique used purposive sampling with the criteria of a mother who works as a permanent employee in Surabaya and works from home at least 1 day a week. With the criteria above, the number of participants involved in this research are 65 participants. The data collection technique used is an adversity quotient scale with a reliability of 0.925, a self-efficacy scale with a reliability of 0.922, and a job crafting scale with a reliability of 0.974. Data were analyzed using multiple correlation analysis using SPSS 25.0 software. The results showed that there was a relationship between adversity quotient with job crafting and self-efficacy with job crafting.

Key words: adversity quotient, self-efficacy, job crafting

Abstrak:

Kemampuan seorang individu dalam merubah perilaku kerjanya atas inisiatif dirinya sangat penting diperhatikan terutama pada wanita yang bekerja khususnya secara *work from home*. Seorang karyawan yang memiliki potensi untuk menciptakan pekerjaan dan mengubah cara dimana mereka dapat memecahkan permasalahan membutuhkan adanya kecerdasan atau kemampuan yang dikaitkan dengan *adversity quotient*. Selain itu, adanya tingkat kepercayaan diri yang dapat menyelesaikan tugas atau sebuah pekerjaan tertentu dapat menjadi faktor pendorong sekaligus dalam memprediksi perilaku tertentu dalam meningkatkan *job crafting*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dan *self-efficacy* dengan *job crafting* pada wanita bekerja dengan sistem WFH. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah wanita yang bekerja dengan sistem WFH. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria seorang ibu yang bekerja sebagai pegawai tetap di Surabaya dan menjalani *work from home* minimal 1 hari dalam seminggu. Dengan kriteria di atas, jumlah partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 65 partisipan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan instrumen skala *adversity quotient* dengan reliabilitas 0,925, skala *self-efficacy* dengan reliabilitas 0,922, dan

skala *job crafting* dengan reliabilitas 0,974. Data dianalisis dengan teknik analisis korelasi berganda dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan *job crafting* dan *self-efficacy* dengan *job crafting*.

Kata kunci: *adversity quotient*, *self-efficacy*, dan *job crafting*

Beberapa dekade terakhir menunjukkan adanya perubahan data demografi tenaga kerja di Indonesia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, selama lima tahun terakhir dari tahun 2016 hingga 2020 terjadi peningkatan tenaga kerja yang signifikan antara pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Peningkatan jumlah wanita yang bekerja didominasi oleh wanita yang sebelumnya hanya mengurus keluarga, hal tersebut disebabkan oleh tingginya tuntutan ekonomi keluarga (Badan Pusat Statistik, 2010) serta beberapa faktor lain seperti harapan dan keinginan wanita untuk mencari kepuasan secara psikologis diluar kehidupan keluarganya, ingin mengejar karir, mendapatkan upah dan power, serta untuk mendapatkan peningkatan status (F. A. S. Widodo & Sami'an, 2013). Peningkatan jumlah wanita yang bekerja tersebut menandakan adanya perubahan pola dari masyarakat tradisional menuju masyarakat modern.

Work from home atau bekerja dari rumah merupakan istilah yang telah dilaksanakan merupakan tindak lanjut atas imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat pada 15 Maret 2020. Presiden menghimbau agar dapat meminimalisir penyebaran virus corona tipe baru (SARS-CoV-2) penyebab Covid-19, masyarakat diminta untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah, salah satunya menciptakan sistem bekerja dari rumah. Imbauan ini, khususnya untuk Aparatur Sipil Negara dan karyawan kantor, hal ini telah ditindaklanjuti oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Surat Edaran

nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Work from home* adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi pekerja tidak datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya. *Work from home* ini sudah tidak asing bagi para pekerja, namun mereka lebih sering menyebutnya dengan *remote working*. *Work from home* dan *remote working* sebenarnya tidak ada bedanya hanya istilah saja, yang membedakan hanyalah peraturan perusahaan mereka bekerja. Ada yang menerapkan working hours normal 8 pagi sampai 4 sore atau jam kerja bebas asal pekerjaan beres dan komunikasi selalu fast respon. Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diperoleh dari hasil observasi dan wawancara 6 wanita yang bekerja secara sistem *work from home* mengungkapkan bahwa semenjak adanya pandemic covid-19 dan banyak karyawan yang bekerja secara *work from home* dan bahkan dilakukan pemecatan khususnya wanita yang bekerja akhirnya dihadapkan pada tantangan untuk berubah karena adanya krisis ekonomi yang membutuhkan kemampuan internal yang dapat membantu mereka mempertahankan pekerjaannya. Selain itu, perwakilan wanita yang bekerja secara sistem *work from home*

mengaku bahwa kesulitan yang dihadapi saat bekerja secara *online* menambah beban pekerjaan serta pengurangan gaji oleh perusahaan yang akhirnya memaksa para wanita ini untuk bekerja lagi secara ekstra dan bekerja secara kreatif agar perusahaan tetap memberikan gaji yang sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan ini yang terangkum dalam *Adversity Quotient* (AQ) yang dapat membantu individu untuk dapat bertahan saat menghadapi sebuah kesulitan (Nugroho et al., 2019). Paul G. Stoltz mendefinisikan *Adversity Quotient* (AQ) sebagai kemampuan individu dalam memberikan respons terhadap sebuah kondisi yang menyulitkan, dan mengukur bagaimana individu dapat menghadapi kesulitan yang muncul dalam kehidupan mereka (Stoltz, 2000). AQ individu menggambarkan adanya pola respons bawaan terhadap berbagai macam bentuk kesulitan, dari tragedi besar hingga gangguan kecil. Hal ini berkaitan dengan otak dan setiap sel tubuh pada individu bereaksi dan memberikan respons saat menghadapi kesulitan (Stoltz, 2000). Kemampuan untuk menghadapi kesulitan dan mengubah hambatan menjadi peluang keberhasilan dapat membantu para wanita yang bekerja secara *work from home* agar tetap menerapkan inovasi baru dan tetap dapat mempertahankan eksistensi pekerjaan mereka di tengah pandemic covid-19. Tidak hanya pandemic covid-19, *adversity quotient* (AQ) juga dibutuhkan wanita yang bekerja secara WFH dalam menghadapi setiap perubahan yang berpotensi muncul dalam jangka panjang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shohib (2013) menyatakan bahwa individu dengan tingkat AQ yang tinggi cenderung memiliki *self-control* yang baik, bertanggung jawab, dan memiliki persepsi bahwa kesulitan yang sedang dihadapi tidak akan memiliki pengaruh terhadap dirinya dan memiliki daya tahan yang kuat dalam menghadapi kesulitan (Shohib, 2013). Berdasarkan hasil

telaah literature, ditemukan bahwa penelitian yang melibatkan variabel *adversity quotient* dan *job crafting* masih sangat sedikit dilakukan. Penelitian lain yang mendekati dilakukan oleh Rahmah Cesar Damayanti (2018) yang berjudul “Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Job Crafting* Pada Karyawan” yang mengungkapkan hasil bahwa karyawan di bidang marketing mampu menyesuaikan diri dan fleksibel dalam menghadapi lingkungan kerja yang selalu berubah-ubah. Kegiatan individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan tersebut dapat disebut sebagai *job crafting*. Salah satu faktor yang berhubungan terhadap *job crafting* adalah *adversity quotient* yaitu kemampuan individu dalam berjuang dan bertahan pada tantangan dalam pekerjaan.

Secara garis besar penelitian-penelitian yang telah dikaji memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi *job crafting* yakni kesesuaian individu dengan pekerjaannya, kemandirian individu, kemandirian tugas, keunikan tiap individu, dan kepribadian (Tims & Bakker, 2010). Faktor kepribadian dapat ditunjukkan dari beberapa variabel, seperti *risk taking*, kreativitas, inovasi, *locus of control* serta berbagai indikator kecerdasan, seperti *intelligence quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), *spiritual quotient* (SQ), *Self-Efficacy* dan *Adversity Quotient* (AQ) (Santoso, 2015). Berdasarkan hal tersebut dua variabel yang cukup mempengaruhi *job crafting* adalah *self-efficacy* dan *adversity quotient*.

Adversity Quotient untuk melihat seberapa jauh seseorang mampu menghadapi suatu kesulitan serta bertahan dalam menghadapi kesulitan tersebut. *Adversity Quotient* pada seorang wanita yang bekerja merupakan gambaran sejauh mana kinerja seorang wanita yang bekerja dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan permasalahan dalam

mengembangkan usaha. Tantangan tersebut dapat berupa finansial, emosional, fisik, pergaulan dan yang berkaitan dengan pengembangan kariernya (Stoltz, 2005). Secara keseluruhan konsep *Adversity Quotient* merupakan suatu kerangka konseptual dalam memahami dan meningkatkan keberhasilan (Stoltz, 2005). Dalam buku dengan judul *The best of Chinese life philosophies* yang merupakan karya Leman (2007), *adversity quotient* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk dapat mengatasi sebuah permasalahan (Leman, 2007). AQ berkaitan dengan kemampuan untuk bertahan dengan mengubah sebuah kesulitan atau tantangan menjadi peluang (Wangsadinata & Suprayitno, 2008). *Adversity Quotient* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu daya saing, produktivitas, motivasi, mengambil resiko, perbaikan, ketekunan, dan belajar (Stoltz, 2005).

Selain *Adversity Quotient*, intensi dari *job crafting* juga dipengaruhi oleh *Self Efficacy*. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo dan Rusmawati (2004), keyakinan diri memiliki korelasi terhadap keinginan dalam menyelesaikan sebuah tugas dengan batasan yang tertentu dengan koefisien korelasi yang sangat signifikan. Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan diri maka keinginan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya juga akan semakin tinggi, dan sebaliknya semakin rendah keyakinan diri, rasa ingin menyelesaikan tugasnya juga akan semakin rendah. Menurut Bandura (1977), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*).

Job crafting merupakan perilaku yang melibatkan perubahan fisik ataupun kognitif yang dilakukan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai batasan yang

masih dapat dijangkau dalam pekerjaannya (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Definisi lain disampaikan juga oleh French (2010) bahwa *job crafting* merupakan suatu proses dimana seorang karyawan dapat menyusun kembali pekerjaan mereka dalam batas-batas hasil kinerja yang diinginkan oleh atasan. French (2010) juga menyatakan bahwa *job crafting* ini memberi manfaat bagi organisasi ketika karyawan dapat mendesain pekerjaan mereka atas inisiatif mereka sendiri. Karyawan dapat memperkaya jangkauan pekerjaannya atau mengkreasikan pekerjaannya sesuai dengan kapasitas dirinya. *Job crafting* dianggap penting karena akan berdampak positif bagi karyawan maupun perusahaan. Riset yang dilakukan Wrzesniewski & Dutton (2001) menemukan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan makna kerja (*work of meaning*) dan juga membuat individu menganggap pekerjaan tersebut sebagai identitasnya (*positive work identity*). Selain itu dampak positif lainnya berdasarkan penelitian Tims & Bakker (2012) yakni dapat meningkatkan performa kerja, kepuasan kerja, keterikatan kerja, komitmen dan menurunkan intensi *turnover*.

Proses individu dalam melakukan *crafting* pekerjaan menurut Berg, Dutton, dan Wrzesniewski (2007) dipengaruhi oleh *ability to cope with adversity at work* atau kemampuan individu dalam mengatasi kesulitan kerja yang erat kaitannya dengan kecerdasan yang dimiliki individu dalam memahami dirinya serta tantangan yang ada di hadapannya. Karyawan memiliki potensi untuk menciptakan pekerjaan dan mengubah cara dimana mereka dapat memecahkan permasalahan, menentukan makna pekerjaannya serta identitas pekerjaan yang relevan pada berbagai situasi pekerjaan (Wrzesniewski & Dutton, 2013). *Job Crafting* memiliki beberapa hal penting pada seseorang yang memiliki pekerjaan hal ini dikarenakan dalam *job crafting* itu sendiri ada variasi atau perubahan yang dilakukan oleh seseorang

dimana dapat mengubah pandangan tentang tugas dan makna pada setiap pekerjaan. Khususnya pada wanita yang bekerja secara *work from home* yang memiliki *job crafting* yang tinggi memiliki inovasi dan kreativitas yang tinggi dimana dorongan dalam diri ini memberikan kekuatan untuk melakukan hal-hal baru meskipun tidak ada lingkungan yang mendukung seperti mengerjakan pekerjaan secara online. Maka dari itu melalui *job crafting* wanita yang bekerja secara *work from home* dapat merubah pekerjaan yang sulit menjadi pekerjaan yang dicintai dan dilakukan dengan baik karena adanya perilaku *job crafting* seseorang akan melakukan sesuatu yang kreatif untuk menghilangkan rasa kebosanan dalam sebuah pekerjaan.

Oleh karena itu, kecerdasan atau kemampuan dalam menyelesaikan tantangan tersebut dapat dikaitkan dengan *adversity quotient*. Individu yang dapat melakukan *job crafting* yakni mereka yang mampu beradaptasi dan memiliki daya juang terhadap permasalahan yang dihadapi yang mana hal tersebut merupakan salah satu ciri individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi. *Adversity quotient* individu baik laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki kemampuan yang baik dalam penyelesaian masalah, dan tidak ada perbedaan pengaruh yang signifikan berdasarkan gender dalam kemampuan *adversity quotient*-nya (Chin & Hung, 2013). Sebenarnya tiap individu telah memiliki kemampuan tersebut dan tinggi atau rendahnya akan ditentukan oleh inisiatif dirinya sendiri khususnya saat melakukan tugas kerja sebagai karyawan. Selain itu, *self-efficacy* yang merupakan keyakinan bahwa diri mempunyai potensi atau kemampuan untuk melakukan sesuatu yang diharapkan akan menentukan seberapa besar tingkat *job crafting* suatu pekerjaannya terutama pada wanita yang bekerja secara *work from home*. Maka dari itu, penelitian ini penting dilakukan dengan

harapan adanya kemampuan kecerdasan yang dapat menyelesaikan sebuah permasalahan (*adversity quotient*) serta tingkat kepercayaan diri dalam menghadapi sebuah masalah (*self efficacy*) dapat mempengaruhi *job crafting* pada wanita bekerja secara *work from home*. Sementara tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dan *self-efficacy* dengan *job crafting* pada wanita bekerja dengan sistem WFH.

Metode

Pada penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah wanita yang menjalani *work from home* (WFH) di Surabaya. Teknik pengambilan sampel akan menggunakan *purposive sampling* dimana terdapat 65 partisipan yang terlibat dalam penelitian ini dengan kriterianya yaitu wanita bekerja tanpa keterbatasan rentan usia, sudah berumah tangga dan memiliki setidaknya satu anak, merupakan pegawai tetap, telah menjalani *work from home* minimal satu hari dalam satu minggu, dan bertempat tinggal di Surabaya. Pada penelitian ini, para partisipan yang terlibat memiliki pekerjaan sebagai guru (33,8%), PNS (26,2%), karyawan swasta (23,1%), pegawai swasta (6,2%), wirausaha (4,6%), dosen (3,1%), BUMN (1,5%), dan Guru Tetap Yayasan (GTY) non PNS (1,5%). Sedangkan sebanyak 86,2% melakukan *Work From Home* (WFH) sebanyak 1-3 kali seminggu dan 13,8% melakukan WFH sebanyak 4-5 kali dalam seminggu. Analisis data akan menggunakan teknik analisis korelasi berganda dengan *software* SPSS 25.0. Pengumpulan data menggunakan skala *adversity quotient*, *self-efficacy*, dan *job crafting* dengan menggunakan instrumen *adversity quotient* dengan reliabilitas 0,925, skala *self-efficacy* dengan reliabilitas 0,922, dan skala *job crafting*

dengan reliabilitas 0,974. Skala *likert* akan digunakan dengan dua aitem yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Pengumpulan data akan dilakukan dengan menyebarkan skala melalui *google form*.

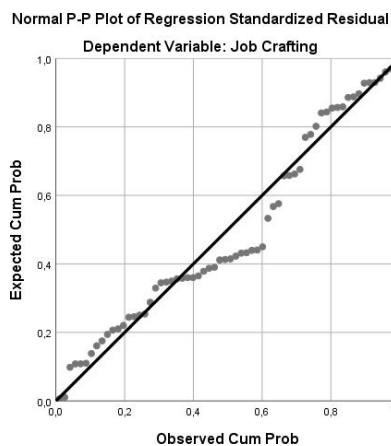
Hasil

Sebelum melakukan uji hipotesis regresi ganda maka perlu dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah penggunaan model korelasi ganda dapat memenuhi asumsi data atau tidak. Pengujian analisis regresi ganda akan lebih tepat apabila telah memenuhi beberapa uji asumsi yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, serta uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized* terlihat bahwa titik-titik persebaran di sekitar garis mengikuti pola garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal serta layak digunakan untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya.



Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan sebuah uji statistik untuk mengetahui adanya hubungan linear antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Pada hasil pengujian dengan teknik anova terlihat bahwa nilai

signifikansi untuk variabel *adversity quotient* sebesar $0,051 > 0,05$ dan variabel *self-efficacy* sebesar $0,984 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linear.

Tabel 2.1 (*Adversity Quotient*)

ANOVA Table

		Sum of Squares	Mean Square	F	Si g.
Job Crafting * Group	Betw (Combined)	38123,201	31003,8242	6,628	,000
	Linearity	27622,278	27622,278	182,492	,000
	Deviation from Linearity	10500,923	3283,8709	1,875	,051
	Within Groups	3784,033	2151,361		
	Total	41907,234	63		

Tabel 2.2 (*Self-Efficacy*)

ANOVA Table

		Sum of Squares	Mean Square	F	Si g.
Job Crafting * Group	Betw (Combined)	35903,201	3970,3757	4,202	,000
	Linearity	32067,377	32067,377	138,865	,000
	Deviation from Linearity	3835,824	3106,5651	,461	,984
	Within Groups	6004,033	2230,9624		

Total	419076	6			
	,234	3			

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Pada hasil pengujian, nilai Durbin Watson yaitu 2,094 yang berada pada rentan nilai 1,66-2,34 yang menyatakan bahwa tidak terdapat adanya autokorelasi.

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,892 ^a	,795	,788	11,86678

a. Predictors: (Constant), Adversity Quotient, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Job Crafting

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas pada data dengan melihat besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk dua variabel yaitu $2,953 < 10$ dan nilai *Tolerance* yaitu $0,339 > 0,1$ yang artinya tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients	Tolerance	VIF	Collinearity Statistics	
						Beta	Significance

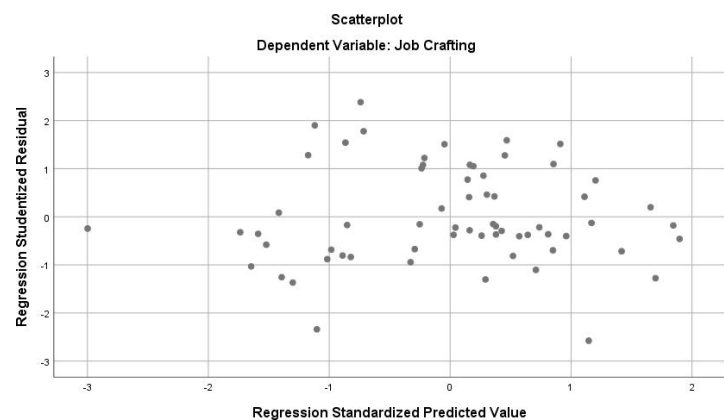
1 (Constant)	-8,14	1,5846				
Self Efficacy	1,044	,164633				
Adversity Quotient	,396	,133297				

a. Dependent Variable: Job Crafting

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi pada data terdapat perbedaan *variance* dari nilai residual data. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menganalisis grafik Plot. Pada grafik terlihat bahwa titik persebaran tidak membentuk sebuah pola tertentu yang menyatakan bahwa pada data tidak terjadi heteroskedastisitas.



Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t

Hasil uji t yaitu t hitung $10,949 > t$ tabel $1,9996$ pada *adversity quotient* dengan *job crafting* dan t hitung $14,215 > t$ tabel $1,9996$ pada *self efficacy* dengan *job crafting* yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel *independent* dan variabel *dependent*.

Tabel 6.1
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	33,653	7,633		4,409	,000
Adversity Quotient	1,084	,099	,812	10,949	,000

Tabel 6.2
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	-4,989	8,560		-,583	,562
Self Efficacy	1,442	,101	,875	14,215	,000

a. Dependent Variable: Job Crafting

Tabel 7. Hasil Uji f

Hasil uji f yaitu f hitung 118,297 > f tabel 3,150 yang membuktikan bahwa terdapat hubungan dari *adversity quotient* dan *self-efficacy* dengan *job crafting* secara signifikan.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33317,182	2	16658,591	118,297	,000 ^b
Residual	8590,053	61	140,821		

a. Dependent Variable: Job Crafting

b. Predictors: (Constant), Self-Efficacy, Adversity Quotient

Analisis Korelasi Ganda

Tabel 8. Hasil Analisis Korelasi Ganda

Uji analisis korelasi ganda merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara lebih dari satu variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Pada hasil uji analisis korelasi terlihat bahwa nilai signifikansi F Change 0,000 < 0,05 yang artinya ada hubungan secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,892 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel *adversity quotient* dan *self efficacy* dengan *job crafting*.

Model Summary^b

Model	R	Change Statistics			
		R Square Change	F Change	df1	df2
1	,892 ^a	,795	118,297	2	61

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Adversity Quotient

b. Dependent Variable: Job Crafting

Perhitungan Sumbangan Efektif

Tabel 9. Hasil Perhitungan SE

Perhitungan sumbangan efektif merupakan salah satu perhitungan dalam koefisien determinasi untuk mengetahui sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Rumus perhitungan SE yaitu $SE(X)\% = \text{Beta} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100$.

Variabel	Standarized Coefficient (Beta)	Koefisien Korelasi	R Square (%)
Adversity Quotient (X1)	0,297	0,812	79,50%
Self-Efficacy (X2)	0,633	0,875	

SE	Nilai (%)
X1	24,1
X2	55,4
R Square	79,5

Hasil perhitungan membuktikan bahwa sumbangan efektif *Adversity Quotient* terhadap *Job Crafting* sebesar 24,1%, dan sumbangan efektif *Self -Efficacy* terhadap *Job Crafting* sebesar 55,4%. Sumbangan efektif yang paling dominan dalam mempengaruhi *Job Crafting* adalah *Self-Efficacy*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan didapatkan sumbangan efektif sebesar 24,1% pada variabel X1. Sejalan dengan penelitian Cesar Damayanti(2018) yang menjelaskan terdapat korelasi antara *Adversity Quotient* dengan *Job Crafting*. Pada hasilnya karyawan menjadi mudah untuk beradaptasi keadaan terlebih di masa pandem untuk menghadapi lingkungan kerja yang terpaksa harus berubah-ubah akibat kondisi yang ada. Implementasi hasil pada penelitian ini adalah pekerja wanita memiliki potensi serta kemampuan dalam menciptakan lingkungan kerja sesuai kebutuhan yang ada. Kemampuan untuk beradaptasi ini yang disebut dengan *Job Crafting* (Dutton, dan Berg, 2013) yang merupakan tindakan

individu untuk melakukan perubahan secara fisik, kognitif dan relasional di lingkungan pekerjaannya. Didukung pula dengan pendapat Tims dan Bakker (2010) bahwa keinginan inisiatif karyawan terhadap tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*jobresource*) dengan tujuan memaksimalkan kinerja pekerjaan disebut pula dengan *Job crafting*. Perubahan yang dimaksud sesuai dengan teori *Job Demands-Resource* (JD- R) yaitu untuk menyesuaikan. Pada penelitian ini, pekerja wanita yang menjadi subjek dinilai mampu untuk mencapai keseimbangan dalam bekerja sesuai dengan permintaan atau tuntutan pekerjaan yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia selama masa pandemi, salah satunya adalah penerapan kebijakan *Work Frome Home* (WFH). Pencapaian kemampuan untuk *JobCrafting* harus pula didukung dengan kemampuan kognitif atau kecerdasan, yaitu *adversity quotient*. Berlandaskan pada Berg, Dutton, dan Wrzesniewski (2007) dijelaskan bahwa karyawan mampu untuk menghadapi dan mengatasi permasalahannya didukung dengan kapasitas kecerdasan yang dimiliki individu *Adversity Quotient* adalah konsep untuk melihat bagaimana karyawan mampu menghadapi permasalahan atau keadaan yang ada. *Adversity Quotient* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu daya saing, produktivitas, motivasi, mengambil resiko, perbaikan, ketekunan, dan belajar (Stoltz, 2005). Dalam penelitian didapatkan bahwa pekerja wanita memiliki nilai AQ yang sangat berpengaruh terhadap *job crafting*. Karyawan wanita yang mengalami penurunan AQ otomatis akan berpengaruh pada kemampuannya untuk menciptakan pekerjaan sebagai bentuk untuk beradaptasi sehingga tidak mampu mencapai pelaksanaan yang baik terhadap *Job Demands-Resource* (JD-R).

Menurut Tims dan Bakker (2010) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *job*

crafting, salah satunya adalah efikasi diri atau *self-efficacy* sejalan dengan penelitian Tims dan Bakker (2010) bahwa. Secara garis besar penelitian-penelitian yang telah dikaji memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi job crafting yakni kesesuaian individu dengan pekerjaannya, kemandirian individu, kemandirian tugas, keunikan tiap individu, dan kepribadian. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo dan Rusmawati (2004), keyakinan diri atau *self-efficacy* memiliki korelasi terhadap keinginan dalam menyelesaikan sebuah tugas dengan batas yang tertentu dengan koefisien korelasi yang sangat signifikan. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan sumbangan efektif sebesar 55,4% pada variabel X2. Artinya, keyakinan diri karyawan wanita dalam menghadapi tantangan yang ada sangatlah berpengaruh terhadap terciptanya *job crafting*. *Self-efficacy* yang merupakan keyakinan bahwa diri mempunyai potensi atau kemampuan untuk melakukan sesuatu yang diharapkan akan menentukan seberapa besar tingkat job crafting suatu pekerjaannya terutama pada wanita yang bekerja secara *work from home*. Alasan mengapa *self-efficacy* menyajikan sumbangan dampak yang lebih besar dibanding *adversity quotient* adalah seorang karyawan tidak akan mampu bertahan pada keadaan sulit yang dihadapinya terlebih pada pekerjaannya, apabila tidak adanya keyakinan untuk mengatasinya. Secara tidak langsung, *Self-efficacy* adalah faktor pendorong seorang karyawan untuk mempraktikkan kemampuan bertahan. Maka, jika sumbangan persentase *self-efficacy* akan memberikan dampak serupa bagi variable *adversity quotient*.

Simpulan

Kompetensi individu merupakan sesuatu hal yang dinilai dalam dunia pekerjaan baik itu di bidang industri maupun organisasi. Kompetensi individu yang diperhatikan salah satunya yaitu Ibu-

Meninjau tujuan dari penelitian ini, yaitu mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dan *self-efficacy* dengan *job crafting* pada wanita bekerja dengan sistem *Work From Home* dengan jumlah subjek adalah 64 didapatkan bahwa *Adversity Quotient* dan *Self-efficacy* mempengaruhi *Job Crafting* sebesar 79,5%. Dari penelitian yang menggunakan instrumen dengan jumlah aitem 31 untuk variabel *Job Crafting*, 24 untuk *Self-efficacy* dan 21 aitem untuk AQ didapatkan bahwa hubungan antara variabel *independen* dan *dependen* dapat terlihat saling mempengaruhi satu sama lain, rendahnya AQ pada karyawan wanita akan menyebabkan hasil yang kurang baik pada *job crafting*, Begitu pula dengan rendahnya keyakinan terhadap potensi atau *self-efficacy* yang dimiliki akan menyebabkan rendahnya inovasi, kreativitas serta kemampuan karyawan wanita dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan Santoso (2015) yang menjelaskan mengenai faktor *job crafting* yaitu Faktor kepribadian dapat ditunjukkan dari beberapa variabel, seperti risk taking, kreativitas, inovasi, locus of control serta berbagai indikator kecerdasan, seperti *intelligence quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), *spiritual quotient* (SQ), *Self-Efficacy* dan *Adversity Quotient* (AQ). Berdasarkan hal tersebut dua variabel yang cukup mempengaruhi job crafting adalah *self-efficacy* dan *adversity quotient*. hasil dari penelitian didapatkan dari pemberian instrumen yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian serta kondisi pandemi yang sedang berlangsung.

ibu pekerja. Di tengah pandemi dengan bentuk pekerjaan secara *online* ini tentu menjadi perhatian bagi para pekerja bagaimana mereka dapat beradaptasi dengan metode pekerjaan yang baru serta meningkatkan kinerja yang mereka miliki khususnya pada *job crafting* individu. *Job*

crafting dipengaruhi oleh *Adversity Quotient* (AQ) serta *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu khususnya ibu-ibu pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan wawasan tambahan akan adanya kemampuan kecerdasan yang dapat menyelesaikan sebuah permasalahan (*adversity quotient*) serta tingkat kepercayaan diri dalam menghadapi sebuah masalah (*self efficacy*) dapat mempengaruhi *job crafting* pada wanita bekerja secara *work from home*.

Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Dimana diharapkan pula dari penelitian ini,

dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai hubungan antara *adversity quotient* dan *self-efficacy* dengan *job crafting* pada wanita bekerja dengan sistem WFH dengan instrumen berupa alat ukur yang akan dibuat sesuai kebutuhan penelitian.

Penelitian ini hanya fokus pada dua variabel independen saja yaitu *adversity quotient* dan *self-efficacy* dengan *job crafting* sebagai variabel dependennya sehingga masih terbatas dalam pembahasan *job crafting*. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel independen lainnya agar penelitian mengenai *job crafting* lebih beragam dan memperbanyak referensi yang digunakan agar lebih sempurna.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (2010). *Indonesia dalam angka*. Badan Pusat Statistik.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
<https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2007). *What is job crafting and why does it matter?* Regents of the University of Michigan.
- 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.
<https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.5.843>
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223.
- Leman. (2007). *The best of chinese life philosophies*. Gramedia Pustaka Utama.
- Nugroho, A. M., Wardono, Waluyo, S. B., & Cahyono, A. N. (2019). Kemampuan berpikir kreatif ditinjau dari adversity quotient pada pembelajaran TPACK. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 2(1), 40–45.
- Santoso, Praditri S.A.(2015). Hubungan antara Adversity Quotient dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Marketing di Kota Samarinda. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Shohib, M. (2013). Adversity quotient dengan minat entrepreneurship. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 32–39.
<https://doi.org/10.22219/JIPT.V1I1.1355>
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity quotient @work*. HarperCollins e-books.

- Stoltz, P. G. (2005). *Faktor penting dalam meraih sukses adversity quotient mengubah hambatan Menjadi Peluang* (Terj. T. Hermaya). PT. Grasindo.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Wangsadinata, W., & Suprayitno, G. (Eds.). (2008). *Rooseno: Jembatan dan menjembatani* (1st ed.). Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Widodo, F. A. S., & Sami'an, M. (2013). Hubungan employee engagement dengan perilaku produktif karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(1).
- Widodo, P. B., & Rusmawati, D. (2004). Studi Korelasi Konsep Diri dan Keyakinan Diri dengan Kewirausahaan pada Mahasiswa Prodi Psikologi FK UNDIP Semarang. *Jurnal Psikologi UNDIP*, 1(1), 59–72.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. In *Advances in positive organizational psychology* (pp. 281–302). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001015](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015)