

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Hasil Penelitian Sebelumnya

Riset terdahulu amat berarti sebagai bawah pijakan dalam bagan menata skripsi. Dibawah ini merupakan sebagian hasil riset terdahulu yang memiliki kesamaan judul dengan penelitian yang dapat digunakan sebagai dugaan penulisan hipotesis. Adapun penelitian terdahulu terkait dengan judul sebagai berikut:

**Tabel 1 - Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul	Fokus dan Tujuan Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
1.	Husaini, L. Tahun: 2025	Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> dan <i>Adversity Quotient</i> terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Motivasi	Menguji pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> dan AQ terhadap Kinerja Pegawai, dengan Motivasi sebagai variabel mediasi.	X1: <i>Workplace Spirituality</i> , X2: <i>Adversity Quotient</i> , Y: Kinerja Pegawai, Z: Motivasi	Kuantitatif (PLS)	AQ dan <i>Workplace Spirituality</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. AQ berpengaruh positif terhadap Motivasi, yang kemudian memengaruhi Kinerja.
2.	Savira Annisa Putri Suprpto. Tahun: 2020	Pengaruh religiusitas terhadap resiliensi pada santri pondok pesantren	Menguji pengaruh Religiusitas terhadap Resiliensi pada Santri Pondok Pesantren	X1 ; Religiusitas Y: Resiliensi	Kuantitatif. Skala Religiositas Tujuh Dimensi dari Kendler (2003) dan	Religiusitas berpengaruh terhadap resiliensi, dimana ketika seseorang memiliki tingkat

					Skala Ketahanan Connor Davidson (CD-RISC 25).	religiusitas yang tinggi maka resiliensi yang dimiliki juga tinggi.
3.	Affandi & Mubarak. Tahun: 2025	Gambaran resiliensi santri: studi tentang faktor ketahanan tinggal di pesantren	Menjelaskan pentingnya membangun resiliensi di lingkungan Pesantren dan meninjau faktor-faktor (termasuk Kecerdasan Spiritual dan Religiusitas) yang memengaruhinya.	X1: Kecerdasan Spiritual, X2: Religiusitas, Y: Resiliensi Santri	Kualitatif/ Tinjauan Pustaka	Landasan spiritual yang kuat penting untuk mendukung individu yang mandiri dan matang secara emosional.
4.	Nismi Asna Arinal Haq. Tahun: 2024	Pengaruh <i>Ridha</i> Terhadap Resiliensi Mahasantri Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an	Mengetahui sejauh mana penerimaan takdir ( <i>Ridha</i> ) memengaruhi kemampuan bangkit ( <i>Resiliensi</i> ) pada Mahasantri.	X: <i>Ridha</i> (Aspek Budaya Pesantren), Y: Resiliensi	Kuantitatif (Regresi)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Ridha</i> terhadap Resiliensi. Nilai-nilai spiritual/ke-agamaan yang kuat meningkatkan resiliensi.

5.	Febianti Zindi Sulistyowati, Setiani. Tahun: 2024	<i>Adversity Quotient</i> dan <i>Work Stress</i> Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Menguji pengaruh AQ dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi.	X1: <i>Adversity Quotient</i> , X2: Stres Kerja, Y: Kinerja Pegawai, Z: Komitmen Organisasi	Kuantitatif (Smart PLS)	AQ tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja, tetapi AQ berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi yang memengaruhi Kinerja.
6.	Siti A'syah. Tahun: 2020	Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Menguji pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air mium kota Magelang dengan OCB sebagai variabel mediasi.	X1: Kecerdasan Spiritual, X2: Komitmen Organisasi, Y: Kinerja Karyawan, Z: OCB	X1: Kecerdasan Spiritual, X2: Komitmen Organisasi, Y: Kinerja Karyawan, Z: OCB	Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. OCB terbukti memediasi pengaruh SQ terhadap Kinerja.

7.	Indah Dina Putri, Desi Nurwidawati. Tahun: 2023	Hubungan <i>Adversity Quotient</i> dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT.X	Mengetahui hubungan antara AQ dengan tingkat Stres Kerja pada karyawan.	X: <i>Adversity Quotient</i> , Y: Stres Kerja	Kuantitatif (Korelasi <i>Product Moment</i> )	Ditemukan hubungan negatif dan signifikan antara AQ dengan Stres Kerja. AQ yang tinggi menyebabkan Stres Kerja yang rendah (sehingga karyawan lebih tangguh/resilien).
8.	Abdul Rasyid, Mansur, Muhdi Ibrahim, Zakaria, Olivia Sesilia Aronggear, Andri Irawan. Tahun 2025.	The Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance Through Work Ability as a Mediating Variable	Menguji pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.	X: Kecerdasan Emosional, Y: Kinerja, Z: <i>Emotional Resilience</i> (disebut dalam temuan), <i>Work Ability</i>	Kuantitatif (SEM)	Kecerdasan Emosional memperkuat <i>Work Ability</i> , yang meningkatkan <i>Emotional Resilience</i> .
9.	Ardhiana Puspita candri, Warsono, Yoyok Soesatyo,	The Effects of Intelligence, Emotional, Spiritual and <i>Adversity Quotient</i> on the Graduates	Menganalisis pengaruh berbagai <i>Quotient</i> (IQ, EQ, SQ, AQ) terhadap Kualitas	X: IQ, EQ, SQ, AQ, Y: Kualitas Lulusan	Kuantitatif (SEM)	Semua jenis <i>Quotient</i> (termasuk SQ dan AQ) memiliki efek positif terhadap

	Erny Roesmi ningsih, Heru Susanto. Tahun: 2020.	Quality in Surabaya Shipping Polytechnic	Lulusan Politeknik Pelayaran Surabaya.			Kualitas Lulusan.
10.	Sofyan Bachmid, Harun, Noval. Tahun: 2023.	Relationship between intellectual intelligence, <i>adversity quotient</i> and employee performance mediated by religiosity	Menguji sejauh mana religiusitas memediasi hubungan antara IQ dan AQ terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah.	X1: IQ, X2: <i>Adversity Quotient</i> , Y: Kinerja Pegawai, Z: Religiusitas (Mirip <i>Spiritual/Pesantren Culture</i> )	Kuantitatif	Religiusitas memediasi hubungan antara <i>Adversity Quotient</i> dan Kinerja.

Berdasarkan Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa adanya berbagai dampak dari *Spiritual Intelligence*, *Pesantren Culture* dan *Adversity Quotient* dalam pembentukan resiliensi individu, tentunya hal ini menjadi dorongan untuk memperluas pemahaman pentingnya *Employee Resiliensi* dalam Organisasi. Pada penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman baru dan untuk manajemen perusahaan mengenai pentingnya pengetahuan manajemen sumber daya manusia untuk mendorong kemajuan bersama.

## B. Kajian Teori

Bagian ini menjelaskan tentang teori dari variabel yang digunakan, yaitu *Spiritual Intelligence*, *Pesantren Culture*, *Adversity Quotient* dan *Employee Resilience*. Keempat variabel tersebut akan dipaparkan secara lebih rinci sebagai berikut:

### 1. Employee Resilience

#### a) Pengertian Employee Resilience

*Employee Resilience* didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk bangkit kembali, beradaptasi secara positif, dan tetap berfungsi secara efektif setelah menghadapi kesulitan, kegagalan, atau tekanan kerja yang signifikan (5). Ketahanan didefinisikan sebagai "kapasitas psikologis positif untuk 'bangkit kembali' dari kesulitan, ketidakpastian, konflik, bahkan perubahan positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab" (4). Ketahanan relatif fleksibel dan rentan terhadap perubahan, sehingga memungkinkan orang untuk memulihkan dan mengembangkan sumber daya yang berkelanjutan (6).

Ketahanan karyawan telah menarik perhatian para akademisi selama seperempat abad, dan penelitian telah menemukan bahwa ketahanan mengarah pada kesejahteraan psikologis dan hasil kerja yang diinginkan (7). Resiliensi bukan hanya tentang bertahan, tetapi juga tentang tumbuh dan menjadi lebih kuat dari pengalaman sulit.

#### b) Proses yang mencerminkan kemampuan resiliensi

Saat menghadapi suatu kesulitan setiap karyawan memiliki respon yang berbeda-beda. Proses mekanisme internal (kognitif dan perilaku) yang digunakan karyawan untuk merespons kesulitan digambarkan dalam model berikut. Model ini dibuat berdasarkan domain-domain penelitian resilience yang diidentifikasi dalam tinjauan literatur Thomas W. Britt (7). Proses inilah yang menunjukkan kapasitas resiliensi seseorang:

- 1) *Appraisal of Adversity*: Proses penilaian kognitif terhadap kesulitan—apakah kesulitan tersebut dilihat sebagai ancaman yang menghancurkan atau sebagai tantangan yang dapat diatasi.

- 2) *Coping With Adversity*: Strategi atau tindakan yang diambil karyawan untuk mengelola stres dan kesulitan (misalnya, pemecahan masalah, penyesuaian emosional).
- 3) *Seeking Help From Others*: Kemauan atau kemampuan karyawan untuk mencari dukungan, saran, atau bantuan dari orang lain saat menghadapi masalah.

### c) Indikator Employee Resilience

Untuk melakukan pengukuran variabel Employee Resilience, pada bagian ini akan dikutipkan pendapat pakar mengenai indikator Employee Resilience(5), yaitu:

- 1) *Emotion Regulation*: Kemampuan karyawan untuk mengendalikan emosi (khususnya negatif) dan tetap tenang di bawah tekanan atau saat menghadapi krisis.
- 2) *Impulse Control*: Kemampuan untuk mengendalikan dorongan dan perilaku yang tidak produktif atau merusak, memungkinkan karyawan bertindak secara terencana dan profesional.
- 3) *Causal Analysis*: Kemampuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi penyebab masalah secara akurat (tidak menyalahkan diri sendiri atau orang lain secara berlebihan) dan merencanakan solusi.
- 4) *Empathy*: Kemampuan untuk memahami dan merasakan perspektif serta emosi orang lain, penting untuk kolaborasi dan dukungan sosial di tempat kerja.
- 5) *Self Efficacy*: Keyakinan diri karyawan terhadap kemampuan mereka untuk berhasil menyelesaikan tugas dan tantangan yang dihadapi.
- 6) *Reaching Out*: Kecenderungan karyawan untuk menjalin hubungan dan mencari bantuan atau peluang baru dari lingkungan eksternal (mencari dukungan sosial).
- 7) *Optimism*: Harapan positif terhadap masa depan dan keyakinan bahwa segala kesulitan bersifat sementara dan dapat diatasi.

## 2. Spiritual Intelligence

### a. Pengertian Spiritual Intelligence

Umat muslim meyakini bahwa setiap manusia telah diberi fitrah. Fitrah tersebut dapat berupa kesucian bayi yang baru lahir dan dibekali dengan kecerdasan, yaitu *intelligence quotient* (IQ) atau kecerdasan intelektual, *emotional quotient* (EQ) atau kecerdasan emosional, dan *spiritual quotient* (SQ) atau kecerdasan spiritual (26). *Spiritual quotient* (SQ) merupakan kecerdasan yang mengacu pada nilai-nilai, makna hidup dan keutuhan diri(27). Menurut Zohar, Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan yang menyempurnakan konsep Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional. Kecerdasan Spiritual memungkinkan individu untuk menyelaraskan emosi, perasaan, dan pikiran guna mengekspresikan dan memberikan makna pada setiap tindakan (28).

Kecerdasan Spiritual adalah kemampuan untuk mengakses makna terdalam, nilai, tujuan, dan motivasi individu. Kemampuan ini merujuk pada cara seseorang menampilkan sikap yang berorientasi pada Tuhan dalam setiap perilaku dan aktivitas (28). Selain itu, SQ memungkinkan individu tidak hanya untuk mengenali apa yang benar atau salah, dan apa yang nyata atau palsu, tetapi juga menjadi bertanggung jawab dalam mengambil keputusan dan tindakan sesuai dengan kebenaran, keadilan, dan kebahagiaan.

Menurut Khavari dalam penelitiannya, Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan pada jiwa manusia. Kecerdasan spiritual memberikan kemampuan untuk melihat nilai-nilai positif dalam setiap masalah dan kebijaksanaan untuk mengatasi masalah. Individu dengan kecerdasan spiritual yang tinggi membawa nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih tahan dalam menghadapi stres dan lebih sulit dikalahkan saat gagal. SQ mendukung individu secara fisik dan mental. Selain itu, SQ menciptakan sikap mental positif sehingga seseorang lebih mudah melihat peluang dan lebih bahagia dalam menjalani hidup. SQ juga mampu meningkatkan kinerja individu.

Danah Zohar dan Ian Marshall memandang kecerdasan spiritual merupakan bentuk transendensi diri. Keduanya mengibaratkan manusia seperti ikan yang tinggal dalam wadah kecil berisi air. Para ikan menjalani kehidupan dan menerima apapun keadaannya. Akan tetapi seekor ikan berusaha melompat tinggi sehingga melihat wadah dan ikan lainnya dengan sudut pandang berbeda. Wadah yang ditempati ternyata hanya sebuah wadah kecil dan di luarnya tampak tempat yang lebih luas dan lebih indah dari dugaannya. Begitulah perumpamaan

bagi manusia yang telah mencapai kecerdasan spiritual yang tinggi. Ini membuatnya memandang sesuatu dengan perspektif yang lebih luas dan menemukan makna dibalik peristiwa yang terjadi (29).

Bahkan menurut Danah Zohar dan Ian Marshall sebagai penemu kecerdasan spiritual ini mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan puncak dari tiga kecerdasan yang dimiliki manusia. Hal ini didasarkan pada penelitian mengenai *intelligence quotient* (IQ) yang berlandas pada nalar dan *emotional quotient* (EQ) yang berlandas pada emosi, sedangkan *spiritual quotient* (SQ) itu sendiri berlandas pada jiwa yang berpusat pada hati manusia (27). Menurut Prima & Indrawati (2018), Individu yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, tidak dapat dipastikan akan memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang tinggi pula. Kecerdasan emosional yang tinggi, dapat membantu individu dalam mengembangkan kecerdasan intelektualnya, namun belum tentu dengan kecerdasan spiritual. Sebaliknya, individu yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi dapat mengoptimalkan kecerdasan intelektual dan emosional secara efektif.

Cerdas secara spiritual dapat ditampakkan pada cara pandang seseorang dalam memecahkan persoalan, tidak hanya bersandar pada logika atau perasaan semata, akan tetapi menilai segala sesuatu secara holistik, menghubungkan permasalahan dengan nilai dan makna kehidupan. Pemecahan masalah tersebut juga diiringi dengan sikap yang bijaksana dan humanis, serta menjunjung moral dalam berhubungan dengan manusia lainnya (Daudiah & Rahayu, 2013). Dikutip dari (Dahlan, 2019), Kemampuan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan hidup yang ditemui, menemukan makna dibalik setiap kejadian, berperilaku dan menempatkan diri sesuai dengan nilai, serta membangun diri secara utuh merupakan bentuk dari kecerdasan spiritual yang sangat membantu manusia dalam menjalani kehidupan.

#### **b. Indikator Spiritual Intelligence**

Selanjutnya merangkum indikator *Spiritual Intelligence* (28), yaitu :

##### 1) *Critical Existential Thinking* (CET) / Berpikir Kritis Eksistensial

*Critical Existential Thinking* merupakan kemampuan individu untuk berpikir secara mendalam dan reflektif mengenai makna hidup, tujuan bekerja, serta

pertanyaan-pertanyaan mendasar tentang keberadaan diri dan realitas kehidupan. Di dalam organisasi, indikator ini tercermin dari kemampuan individu untuk memaknai sebagai bagian dari tujuan hidup dan bentuk pengabdian.

2) *Personal Meaning Production (PMP) / Menciptakan Makna Pribadi*

*Personal Meaning Production* adalah kemampuan individu untuk menemukan dan membangun makna pribadi dari setiap pengalaman yang dialami, baik pengalaman positif maupun negatif. Indikator ini menggambarkan sejauh mana karyawan mampu menafsirkan pengalaman kerja termasuk kegagalan, konflik, atau tekanan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna bagi perkembangan diri.

3) *Transcendental Awareness (TA) / Kesadaran Transendental*

*Transcendental Awareness* merupakan kemampuan individu untuk menyadari adanya dimensi spiritual yang melampaui aspek fisik dan material dalam kehidupan. Indikator ini mencerminkan kesadaran karyawan bahwa pekerjaannya memiliki nilai spiritual, moral, dan sosial yang lebih luas, serta berkaitan dengan hubungan dengan Tuhan, sesama manusia, dan lingkungan.

4) *Conscious State Expansion (CSE) / Memperluas Keadaan Kesadaran*

*Conscious State Expansion* adalah kemampuan individu untuk mencapai tingkat kesadaran diri yang lebih dalam dan tenang, terutama saat menghadapi tekanan atau masalah. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengelola pikiran, emosi, dan stres melalui refleksi diri, ketenangan batin, serta praktik spiritual seperti doa, meditasi, atau dzikir.

### 3. Pesantren Culture

#### a) *Pengertian Pesantren Culture*

Dari perspektif berbagai disiplin ilmu, istilah “budaya” didefinisikan secara berbeda-beda, namun dapat disimpulkan bahwa budaya adalah pengetahuan, penjelasan, nilai-nilai, keyakinan, komunikasi, dan perilaku yang dimiliki oleh sekelompok besar orang pada waktu dan tempat yang sama.

*Pesantren Culture* (Budaya Pesantren) dijelaskan sebagai sebuah sistem nilai, perilaku, dan kebiasaan yang terbentuk dalam komunitas pesantren dan

memiliki akar yang kuat dalam nilai-nilai keagamaan. Budaya ini mencakup semua aspek kehidupan, seperti pendidikan, ibadah, adat istiadat, serta etika dan moral dalam berinteraksi dengan orang lain (15). Budaya pesantren juga menciptakan lingkungan sosial yang erat, yang memudahkan hubungan antar santri serta perhatian dan dukungan dari ustadz/ustadzah (15).

Sementara itu, ketahanan adalah kemampuan untuk bertahan, beradaptasi, dan pulih dari situasi sulit (15). Dalam konteks pesantren, ketahanan mencakup aspek emosional, psikologis, dan spiritual, yang semuanya berperan penting dalam membentuk karakter santri yang kuat dan tangguh (15). Budaya pesantren memiliki peran yang signifikan dalam membentuk ketahanan (18). Budaya ini mencakup nilai-nilai agama, disiplin, kebersamaan, dan kemandirian yang tertanam dalam kehidupan sehari-hari di pesantren (16).

Budaya pesantren memiliki peran yang signifikan dalam membentuk ketahanan santri (30). Budaya ini mencakup nilai-nilai agama, disiplin, kebersamaan, dan kemandirian yang tertanam dalam kehidupan sehari-hari di pesantren. Nilai-nilai agama seperti ketakwaan, kesabaran, dan kepercayaan merupakan landasan utama dalam membentuk ketahanan diri santri.

#### **b) Indikator *Pesantren Culture***

Dalam buku *Islam Jalan Pencerahan* oleh Sholih Hasyim. Pesantren Hidayatullah sejak awal didirikannya di Balikpapan, Kalimantan Timur, oleh allahu yarham ustadz Abdullah Said telah mencanangkan diri bukan saja sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran (transfer ilmu), tetapi lebih dari itu adalah sebagai sarana (wasilah) untuk membumikan keagungan nilai-nilai Islam itu pada realitas kehidupan (transfer nilai). Dengan merujuk kepada nilai-nilai tahapan turunnya al Quran (tartib nuzuli), sebagaimana yang telah diajarkan oleh Allah Swt (talaqqi) kepada Rasulullah Saw, dan beliau kepada para sahabatnya, Ustadz Abdullah Said (alm) mencoba merumuskan kultur (budaya) yang ingin dikembangkan di pesantren Hidayatullah, dengan istilah (intern) “Kampus Tiga Dimensi”, yang terdiri dari tiga kata kunci yaitu : islamiyah, ilmiah dan alami (natural), dan ‘alamiyyah. Dalam buku tersebut dapat di ambil beberapa indikator yang mencerminkan kultur pesantren hidayatullah:

- 1) *Shiddiq* (Jujur)

Shiddiq mencerminkan nilai kejujuran dan kebenaran dalam sikap, ucapan, dan tindakan. Indikator ini tercermin dari perilaku karyawan yang bekerja secara jujur, transparan, dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

2) Saling menjaga *Ukhuwah*

Ukhuwah berarti ikatan persaudaraan yang dilandasi rasa saling menghargai, peduli, dan bekerja sama. Dalam lingkungan kerja, indikator ini tercermin dari hubungan kerja yang harmonis, saling mendukung, dan penuh empati antar karyawan maupun antara karyawan dan pimpinan.

3) *Tawadhu* (rendah hati) dalam pergaulan

*Tawadhu* merupakan sikap rendah hati, tidak sombong, dan terbuka terhadap kritik serta masukan. Dalam pekerjaan, indikator ini tercermin dari kesediaan karyawan untuk belajar, menerima evaluasi, dan menghargai kontribusi orang lain.

4) Sederhana dalam penampilan

Kesederhanaan dalam penampilan mencerminkan nilai tidak berlebihan dan fokus pada substansi daripada simbol materi. Dalam lingkungan kerja, indikator ini terlihat dari sikap karyawan yang menjaga penampilan secara wajar, sopan, dan sesuai dengan norma organisasi.

5) Berpola hidup bersih

Berpola hidup bersih mencerminkan kepedulian terhadap kebersihan diri, lingkungan, serta keteraturan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam organisasi, indikator ini tercermin dari kebiasaan karyawan menjaga kebersihan ruang kerja, kedisiplinan, dan keteraturan dalam menjalankan tugas.

#### 4. Adversity Quotient

##### a) Pengertian Adversity Quotient

*Adversity Quotient* (AQ) pertama kali diperkenalkan oleh Stoltz sebagai salah satu faktor penentu kesuksesan (31). AQ mengukur kemampuan individu untuk bertahan, sejauh mana seseorang dapat menghadapi, dan sejauh mana seseorang dapat mengatasi masalah. Selain itu, AQ mengkategorikan

karakteristik individu berdasarkan seberapa baik seseorang mengatasi kesulitan, apakah mereka melebihi ekspektasi atau justru gagal (32).

Menurut Barrick (2001) juga menyebutkan bahwa individu dengan ketahanan tinggi dianggap sebagai sumber daya manusia yang unggul. Ketahanan pribadi ditunjukkan melalui ketekunan, keteguhan, ketahanan terhadap beban kerja, dan motivasi yang tinggi. *Adversity Quotient* memungkinkan seseorang untuk memanfaatkan dan merespons peluang serta tantangan yang ada untuk mengembangkan karier.

Bagi sebagian orang, kesulitan menjadi tantangan yang meningkatkan motivasi kerja, yang mengarah pada etos kerja positif dan inisiatif. Sebaliknya, ada orang lain yang melihat kesulitan sebagai hambatan dan menurunkan motivasi mereka, yang seringkali mengarah pada keputusan. Jenis orang ini cenderung menghindari, menolak, atau bahkan berhenti saat menghadapi masalah.

#### **b) Indikator *Adversity Quotient***

*Adversity Quotient* (AQ) adalah kemampuan yang digunakan sebagai acuan secara konseptual menentukan respons manusia terhadap kesulitan dan tantangan hidup. Oleh karena itu, AQ menghasilkan perbaikan yang efektif dan profesional dengan indikator-indikator sebagai berikut (32):

##### 1) Pengendalian (*Control*)

Pengendalian menunjukkan sejauh mana individu merasa mampu mengendalikan atau memengaruhi situasi sulit yang dihadapinya. Indikator ini tercermin dari kemampuan karyawan untuk tetap tenang, fokus, dan berpikir rasional ketika menghadapi tekanan, masalah, atau perubahan yang tidak terduga.

##### 2) Asal Usul dan Kepemilikan (*Origin and Ownership*)

*Origin and Ownership* berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami sumber masalah (*origin*) serta kesediaan untuk mengambil tanggung jawab (*ownership*) atas penyelesaian masalah tersebut. Indikator ini tercermin dari sikap karyawan yang tidak hanya menyalahkan faktor eksternal, tetapi juga bersedia mengevaluasi peran dirinya sendiri.

##### 3) Jangkauan (*Reach*)

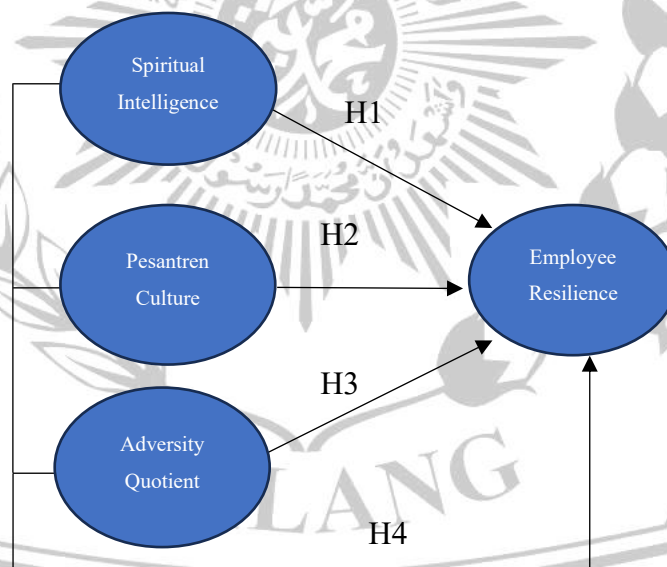
*Reach* menunjukkan sejauh mana individu membatasi dampak kesulitan agar tidak memengaruhi aspek lain dalam kehidupannya. Indikator ini terlihat dari kemampuan karyawan untuk memisahkan masalah kerja dari kehidupan pribadi serta mencegah satu masalah berkembang menjadi tekanan yang lebih luas.

4) Ketahanan (*Endurance*).

*Endurance* berkaitan dengan persepsi individu terhadap lamanya suatu kesulitan akan berlangsung. Karyawan dengan *endurance* tinggi memandang masalah sebagai kondisi sementara yang dapat diatasi, bukan sebagai situasi permanen. Indikator ini tercermin dari ketekunan dan kegigihan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja jangka panjang.

### C. Kerangka Pikir Penelitian

Model penelitian menggambarkan kerangka berpikir penelitian yang menjelaskan secara garis besar bagaimana alur berjalannya sebuah penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini di gambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1 - Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian merupakan bagian dari suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti dan berguna untuk mengembangkan suatu topik yang akan diteliti.

Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian maka konsep penelitian ini digambarkan secara lengkap. Berdasarkan kerangka

pikir diatas terkait dengan  $x_1 = \textit{Spiritual Intelligence}$ ,  $x_2 = \textit{Pesantren Culture}$ ,  $x_3 = \textit{Adversity Quotient}$ , dan  $Y = \textit{Employee Resilience}$ .

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah yang didasarkan fakta fakta yang diperoleh melalui adanya pengumpulan data.

1. Pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap *Employee Resilience*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh ((15,23,27,33–35), menyatakan bahwasannya *Spiritual Intelligence* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Resilience*. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  : *Spiritual Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Resilience*.

2. Pengaruh *Pesantren Culture* terhadap *Employee Resilience*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (15,16,18,34,36,37), menyatakan bahwasannya *Pesantren Culture* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Resilience*. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_2$  : *Pesantren Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Resilience*.

3. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap *Employee Resilience*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (10,15,25,32,38–41), menyatakan bahwasannya *Adversity Quotient* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Resilience*. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_3$  : *Adversity Quotient* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Resilience*

4. Pengaruh *Spiritual Intelligence*, *Pesantren Culture*, dan *Adversity Quotient* terhadap *Employee Resilience*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (10,15,25,32,38–41), menyatakan bahwasannya *Adversity Quotient* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Resilience*. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_4$  : *Spiritual Intelligence*, *Pesantren Culture*, dan *Adversity Quotient* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Employee Resilience*.