



Pengaruh *Self-Esteem*, Efikasi Diri dan *Adversity Quotient* terhadap Resiliensi Kerja

Maria Cicilia Deva Authary Dei^{1*}, Zulvia Khalid²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

*Penulis Korespondensi: devadei22@gmail.com

Abstract. *In the midst of increasingly intense competition in the digital era, organizations are required to possess human resources capable of adapting and enduring various work-related challenges. Therefore, work resilience is considered an important competency that employees must have. This study aims to examine the influence of self-esteem, self-efficacy, and adversity quotient on work resilience among supervisor members of Independent Herbalife Nutrition Indonesia in South Jakarta. This research employs a descriptive quantitative approach. Data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires to 103 respondents using a saturated sampling technique. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of Microsoft Excel 2019 and IBM SPSS version 22. The results of the study indicate that self-efficacy has a positive and significant effect on work resilience. Meanwhile, self-esteem and adversity quotient do not have a significant partial effect on work resilience. However, simultaneously, self-esteem, self-efficacy, and adversity quotient have a significant effect on work resilience.*

Keywords: *Adversity Quotient; Multi-Level Marketing; Self-Efficacy; Self-Esteem; Work Resilience*

Abstrak. Di tengah persaingan yang semakin ketat pada era digital, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dan bertahan dalam berbagai tantangan kerja. Oleh karena itu, resiliensi kerja menjadi salah satu kompetensi penting yang harus dimiliki karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-esteem*, efikasi diri, dan *adversity quotient* terhadap resiliensi kerja pada member supervisor Independent Herbalife Nutrition Indonesia di Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala *Likert* kepada 103 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak *Microsoft Excel 2019* dan *IBM SPSS* versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi kerja. Sementara itu, *self-esteem* dan *adversity quotient* tidak berpengaruh signifikan terhadap resiliensi kerja secara parsial. Namun, secara simultan *self-esteem*, efikasi diri, dan *adversity quotient* berpengaruh terhadap resiliensi kerja.

Kata kunci: *Adversity Quotient; Efikasi Diri; Multi Level-Marketing; Resiliensi Kerja; Self-Esteem*

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama organisasi yang berperan sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga perancang sistem kerja (Pahira & Rinaldy, 2023). Pengelolaan SDM yang optimal melalui perencanaan, pengembangan, dan pemeliharaan berkelanjutan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi jangka pendek dan jangka panjang serta menjamin keberlanjutan perusahaan (Dessler., 2020).

Dalam lingkungan bisnis yang semakin disruptif, resiliensi kerja menjadi kemampuan penting bagi karyawan agar mampu beradaptasi dan tetap produktif di tengah tekanan dan perubahan. Karyawan yang resilien mampu mengelola stres, menyesuaikan diri dengan perubahan, serta mempertahankan kinerja dalam situasi sulit tidak hanya itu individu dengan resiliensi tinggi cenderung menunjukkan respons yang adaptif dan optimistis, sedangkan

individu dengan resiliensi rendah lebih mudah memberikan respons negatif terhadap tekanan (Nurpriyarni & Yusuf, 2025; Nieto et al., 2022)

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa resiliensi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal tersebut meliputi *self-esteem*, efikasi diri, *coping ability*, dukungan sosial, emosi positif, serta makna hidup yang berperan penting dalam membentuk resiliensi individu. Selain itu, optimisme, regulasi emosi, budaya organisasi, efikasi diri, dan *adversity quotient* juga turut berkontribusi dalam meningkatkan resiliensi kerja karyawan (Gan et al., 2023; Apriyani & Uyun., 2023).

Self-esteem merupakan salah satu faktor internal yang berperan dalam membangun resiliensi. *Self-esteem* sebagai evaluasi individu terhadap nilai dan kualitas dirinya, yang tercermin dari kemampuan menerima kelebihan dan kekurangan diri serta individu dengan *self-esteem* tinggi cenderung memiliki keyakinan positif terhadap dirinya dan mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik (Hasmi et al., 2023; Lianasari et al., 2022). *Self-esteem* berperan dalam membentuk ketahanan psikologis individu dalam menghadapi tekanan.

Selain *self-esteem*, efikasi diri juga memiliki peran penting dalam membentuk resiliensi kerja. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat efikasi diri memengaruhi bagaimana seseorang memandang tantangan dan memilih strategi yang tepat dalam menghadapi permasalahan. Karyawan dengan efikasi diri yang rendah cenderung lebih rentan mengalami stres dan kecemasan ketika dihadapkan pada berbagai hambatan dalam pekerjaan (Lestari et al., 2022; Fany et al., 2023; Putri & Sandi, 2025).

Faktor internal lain yang membentuk resiliensi adalah *adversity quotient*. Menurut Mariana et al., (2022) menjelaskan bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan individu dalam menghadapi dan memaknai kesulitan sebagai peluang untuk berkembang. Individu dengan tujuan dan makna hidup yang jelas cenderung memiliki tingkat ketahanan yang lebih tinggi (Dara & Muhoyyaroh., 2023). Menurut Andre et al. (2023) juga menyatakan bahwa *adversity quotient* yang tinggi mendorong peningkatan kinerja dan keberhasilan individu dalam menghadapi tekanan. Penelitian oleh Amelia et al. (2023) menunjukkan bahwa efikasi diri dan *adversity quotient* berkontribusi terhadap peningkatan resiliensi individu. Sehingga individu dengan *adversity quotient* tinggi lebih mampu mempertahankan sikap optimistis dan inovatif dalam menghadapi tantangan kerja (Kezia et al., 2024).

Sedangkan fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian member supervisor *Independent Herbalife Nutrition Indonesia* di Jakarta Selatan mengalami kesulitan dalam menjaga kinerja dan motivasi kerja akibat tuntutan target yang tinggi serta persaingan

pasar yang semakin ketat. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja, menurunnya motivasi, serta hambatan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan strategi bisnis. Situasi ini menunjukkan pentingnya faktor psikologis berupa *self-esteem*, efikasi diri, dan *adversity quotient* dalam meningkatkan resiliensi kerja. Adanya kesenjangan penelitian terkait hubungan ketiga faktor tersebut dengan resiliensi kerja menjadi dasar perlunya dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self-Esteem*, Efikasi Diri, dan *Adversity Quotient* terhadap Resiliensi Kerja pada Member Supervisor *Independent Herbalife Nutrition* Indonesia di Jakarta Selatan”.

2. KAJIAN TEORITIS

Resiliensi Kerja (Y)

Resiliensi kerja merupakan kualitas yang dimiliki individu yang berkaitan dengan kemampuan untuk bangkit kembali dari berbagai kesulitan, tekanan, trauma, maupun kondisi yang menimbulkan stres. Kemampuan ini tidak hanya mencerminkan daya tahan seseorang dalam menghadapi situasi sulit, tetapi juga menunjukkan adanya rasa penguasaan diri, kompetensi, serta harapan yang lebih baik setelah melalui pengalaman tersebut. Selain itu, resiliensi kerja mencerminkan kemampuan individu untuk bertahan dan menyesuaikan diri ketika menghadapi tekanan dan stres kerja, yang ditunjukkan melalui kapasitas dalam mengelola stres serta mengendalikan respons emosional seperti kecemasan dan depresi yang muncul akibat tekanan tersebut. Individu dengan tingkat resiliensi kerja yang tinggi cenderung mampu mengambil pelajaran dari kegagalan dan memanfaatkannya sebagai sarana pengembangan diri. Dengan demikian, resiliensi kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan untuk bertahan, tetapi juga mencakup kapasitas individu untuk beradaptasi dan berkembang secara konstruktif di tengah berbagai permasalahan yang dihadapi (Krsna, 2025; (Mahmudah & Wibowo., 2022; Shofi, et al., 2025)

Self-Esteem (X1)

Self-esteem merupakan penilaian individu terhadap nilai dan keberhargaan dirinya yang terbentuk melalui evaluasi internal terhadap konsep diri secara keseluruhan, di mana mencerminkan sejauh mana individu menghargai, menerima, dan memandang dirinya secara positif dalam berbagai aspek kehidupan. Sebagai salah satu aspek penting dalam kesehatan emosional, *self-esteem* berperan signifikan dalam kesejahteraan subjektif individu karena berkaitan dengan sejauh mana seseorang menilai dirinya secara positif serta merasa layak dan berharga. Individu dengan tingkat *self-esteem* yang tinggi umumnya memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik, mampu menghadapi tekanan hidup secara adaptif, serta menunjukkan kondisi kesehatan mental yang lebih stabil. Sebaliknya, *self-esteem* yang rendah

sering dikaitkan dengan kecenderungan menarik diri, meningkatnya kecemasan dalam interaksi sosial, serta perasaan tidak berharga dan rendah diri (Bhattacharya et al., 2023; Kondratowicz et al., 2022; Moon & Morais., 2023).

Efikasi Diri (X2)

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai permasalahan pada beragam situasi, serta menentukan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Efikasi diri tidak hanya berkaitan dengan rasa percaya diri, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu untuk bertindak adaptif dan menyelesaikan tantangan secara efektif ini mendorong individu untuk tetap berusaha dan tidak mudah menyerah ketika dihadapkan pada hambatan.

Selain itu, efikasi diri mencakup keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas dengan baik serta memiliki kemampuan untuk menilai dan mengarahkan perilakunya agar mencapai hasil yang diinginkan, sehingga berperan sebagai dorongan internal yang menjaga motivasi dan konsistensi individu dalam mencapai keberhasilan

Dengan demikian, efikasi diri merefleksikan keyakinan individu terhadap kapasitasnya dalam menghadapi berbagai situasi dan mengelola tantangan secara efektif melalui pemilihan tindakan yang tepat (Battu & Susanto, 2022; Wahyuni & Sunarsi, 2023; Azizi et al., 2021).

Adversity Quotient (X3)

Adversity quotient merupakan kemampuan individu dalam menghadapi, mengelola, dan mengatasi berbagai kesulitan yang muncul dalam kehidupan. Konsep ini mencerminkan tingkat ketahanan seseorang dalam merespons tekanan dan hambatan, serta kemampuan untuk tetap berpikir rasional dan menemukan solusi yang efektif dalam situasi sulit.

Selain itu, *adversity quotient* menggambarkan kemampuan individu dalam memaknai kesulitan tidak semata-mata sebagai hambatan, melainkan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, sehingga bersifat dinamis dan dapat ditingkatkan melalui pengalaman serta proses pembelajaran yang berkelanjutan.

Individu dengan tingkat *adversity quotient* yang tinggi cenderung mampu bertahan dan beradaptasi secara efektif ketika menghadapi tekanan maupun kegagalan, menunjukkan motivasi yang konsisten, pola pikir yang positif, serta komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan meskipun berada dalam kondisi yang penuh tantangan. (Wang et al., 2021; Lu et al., 2024; Zhao & Sang, 2023).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-esteem*, efikasi diri, dan *adversity quotient* terhadap resiliensi kerja. Objek penelitian yang digunakan adalah para member supervisor Independent Herbalife Nutrition Indonesia yang berada di wilayah Jakarta Selatan. Yang berlokasi di Kantor Pusat Herbalife Indonesia yang beralamatkan di CIBIS Nine, Lantai Dasar dan Lantai 6, Jl. TB Simatupang No. 2, Cilandak Kota Jakarta Selatan.

Populasi penelitian mencakup seluruh member supervisor *Independent Herbalife Nutrition Indonesia* di Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta, dengan total sebanyak 103 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian, yaitu sebanyak 103 orang.

Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Instrumen yang digunakan menerapkan skala Likert lima kategori, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan ditabulasi menggunakan *Microsoft Excel*, kemudian dianalisis dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 22. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dengan teknik *korelasi Pearson Product Moment* serta uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Selanjutnya, analisis hasil penelitian dilakukan melalui pengujian koefisien determinasi, uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t) guna mengetahui pengaruh serta tingkat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

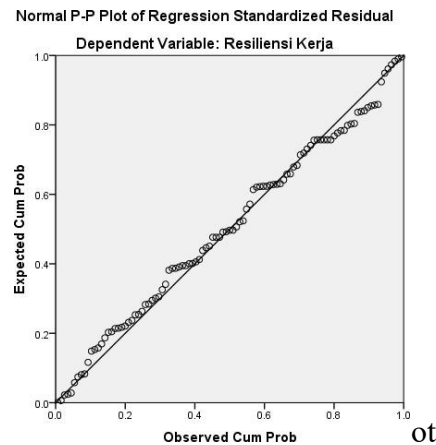
Pengujian Instrumen (Validitas dan Realibilitas)

Hasil pengujian instrumen menunjukkan seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel (0,1937) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ serta nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga dapat digunakan dalam proses analisis data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

a. Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-P



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data Normal P-Plot

Sumber : *Output SPSS Versi 22.0*

Gambar 1, Grafik Normal P–P Plot memperlihatkan bahwa sebaran titik data berada di sekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi distribusi normal.

b. Uji Normalitas Menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* (K-S)

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov* (K-S)

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68108698
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.059
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : *Output SPSS Versi 22.0*

Hasil Pengujian *One Sample Kolmogorov–Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi, karena korelasi yang tinggi dapat menimbulkan gejala multikolinearitas dan memengaruhi keakuratan estimasi parameter regresi (Sahir, 2022).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.600	5.011		2.714	.008		
Self-esteem	-.069	.069	-.124	-.999	.320	.341	2.932
Efikasi Diri	.382	.061	.775	6.219	.000	.341	2.933
Adversity Quotient	-.260	.201	-.095	- 1.299	.197	.996	1.004

a. *Dependent Variable:* Resiliensi Kerja

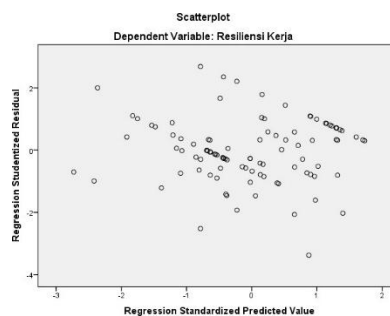
Sumber : SPSS V.22

Berdasarkan nilai *Tolerance* pada ketiga variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF di bawah dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dan data layak digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidakkonsistenan penyebaran residual dalam model regresi di mana penyebaran yang konsisten menunjukkan homoskedastisitas, sedangkan yang tidak konsisten menandakan heteroskedastisitas (Sahir, 2022).

a. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan *Scatterplot*

**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot*

Sumber: *Output* SPSS Versi 22.0

Berdasarkan grafik scatterplot, titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta menyebar secara merata di atas dan di bawah sumbu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Sederhana (r)

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel melalui korelasi Pearson, di mana nilai koefisien (R) mendekati +1 atau – 1 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah (Mutmainah, 2024).

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Sederhana

		Self-esteem	Efikasi Diri	Adversity Quotient	Resiliensi Kerja
<i>Self-esteem</i>	Pearson Correlation	1	.812**	-.061	.510**
	Sig. (2-tailed)		.000	.538	.000
	N	103	103	103	103
Efikasi Diri	Pearson Correlation	.812**	1	-.063	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000		.526	.000
	N	103	103	103	103
<i>Adversity Quotient</i>	Pearson Correlation	-.061	-.063	1	-.136
	Sig. (2-tailed)	.538	.526		.171
	N	103	103	103	103
Resiliensi Kerja	Pearson Correlation	.510**	.680**	-.136	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.171	
	N	103	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2tailed).

Sumber: *Output SPSS Versi 22.0*

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa *self-esteem* dan efikasi diri memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap resiliensi kerja dengan nilai $p\text{-value} < 0,05$. Variabel *self-esteem* memiliki koefisien korelasi sebesar 0,510 yang termasuk dalam kategori cukup kuat, sedangkan efikasi diri memiliki koefisien korelasi sebesar 0,680 yang berada pada kategori kuat. Sementara itu, *adversity quotient* menunjukkan hubungan negatif yang sangat lemah dan tidak signifikan terhadap resiliensi kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,136$ dan $p\text{-value} > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan *self-esteem* dan efikasi diri berkontribusi terhadap meningkatnya resiliensi kerja, sedangkan *adversity quotient* tidak menunjukkan hubungan yang berarti dengan resiliensi kerja. Sehingga kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-esteem*, efikasi diri dan *adversity quotient*, maka semakin tinggi juga resiliensi kerja yang dimiliki member supervisor.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik untuk menilai pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen serta melihat kontribusi dan kekuatan hubungan dalam model regresi (Iba, et al.,2021)

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.600	5.011		2.714	.008
Self-esteem	-.069	.069	-.124	-.999	.320
Efikasi Diri	.382	.061	.775	6.219	.000
Adversity Quotient	-.260	.201	-.095	-1.299	.197

a. Dependent Variable: Resiliensi Kerja

Sumber : SPSS V. 22

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh model regresi yaitu $Y = 13,600 - 0,069X_1 + 0,382X_2 - 0,260X_3$. Nilai konstanta sebesar 13,600 menunjukkan bahwa apabila *Self-esteem*, Efikasi Diri dan *Adversity Quotient* berada pada kondisi konstan atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat Resiliensi Kerja berada pada nilai 13,600. Koefisien regresi *Self-esteem* sebesar $-0,069$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel tersebut akan menurunkan Resiliensi Kerja sebesar 0,069 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Selanjutnya, Efikasi Diri memiliki koefisien regresi sebesar 0,382 yang berarti bahwa peningkatan satu satuan variabel ini akan meningkatkan Resiliensi Kerja sebesar 0,382, sedangkan *Adversity Quotient* dengan koefisien sebesar $-0,260$ menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan akan menurunkan Resiliensi Kerja

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat kontribusi variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat (Sahir, 2022).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.460	2.721

a. Predictors: (Constant), *Adversity Quotient*, *Self-esteem*, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Resiliensi Kerja

Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,460, sehingga 46,0% variasi Resiliensi Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sementara 54,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan metode statistik untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi (Sahir, 2022).

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	666.102	3	222.034	29.980	.000 ^b
Residual	733.199	99	7.406		
Total	1399.301	102			

a. Dependent Variable: Resiliensi Kerja

b. Predictors: (Constant), *Adversity Quotient*, *Self-esteem*, Efikasi Diri

Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh nilai F hitung (29,980) dan nilai F tabel (2,70) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena F hitung lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian,

Adversity Quotient (X1), *Self-esteem* (X2), dan Efikasi Diri (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Resiliensi Kerja (Y)

Uji Parsial (Uji-T)

Uji t merupakan metode statistik untuk menilai pengaruh dan signifikansi masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam model regresi (Sahir., 2022)

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	13.600	5.011		2.714	.008		
Self-esteem	-.069	.069	-.124	-.999	.320	.341	2.932
Efikasi Diri	.382	.061	.775	6.219	.000	.341	2.933
Adversity Quotient	-.260	.201	-.095	- 1.299	.197	.996	1.004

a. *Dependent Variable:* Resiliensi Kerja

Sumber : SPSS V.22

Hasil uji t menunjukkan bahwa *Self-esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap Resiliensi Kerja, karena nilai t hitung (-0,999) lebih kecil dari t tabel (1,984) dan nilai signifikansi (0,320) lebih besar dari 0,05, sehingga H1 ditolak dan H0 diterima. Sementara itu, Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Resiliensi Kerja dengan nilai t hitung (6,219) lebih besar dari t tabel (1,984) serta nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. *Adversity Quotient* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Resiliensi Kerja karena nilai t hitung (-1,299) lebih kecil dari t tabel (1,984) dan signifikansi (0,197) lebih besar dari 0,05, sehingga H1 ditolak dan H0 diterima

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-esteem*, efikasi diri, dan *adversity quotient* terhadap resiliensi kerja pada Member Supervisor *Independent Herbalife Nutrition Indonesia* di wilayah Jakarta Selatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap resiliensi kerja. Sebaliknya, *self-esteem* dan *adversity quotient* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun demikian, apabila ditinjau secara bersama-sama, *self-esteem*, efikasi diri, dan *adversity quotient* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap resiliensi kerja

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Member Supervisor *Independent Herbalife Nutrition Indonesia* secara berkelanjutan meningkatkan kualitas psikologis individu guna memperkuat resiliensi kerja. Peningkatan *self-esteem* dapat dilakukan melalui penguatan

pola pikir positif dan refleksi terhadap pencapaian kerja. Selain itu, efikasi diri perlu menjadi fokus utama melalui pengembangan kemampuan, penetapan target kerja yang jelas, serta pemanfaatan bimbingan mentor, dikarenakan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap resiliensi kerja. Di sisi lain, pengembangan *adversity quotient* juga perlu diperhatikan melalui pengelolaan stres, penerimaan terhadap kegagalan, dan orientasi pada pemecahan masalah agar member supervisor mampu beradaptasi dan mempertahankan ketahanan kerja secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Amelia, M. P., Sariwulan, R. T., & Wahono, P. (2023). Peer social support, adversity quotient, and self-efficacy on academic resilience among vocational schools students. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi*, 4(2), 64-77. <https://doi.org/10.21009/jpepa.0402.06>
- Andre, L. I., & Ridwan, T. R. (2023). Pengaruh Adversity Quotient terhadap Resilience Taruna Akademi Angkatan Udara. *Jurnal Pendidikan Angkatan Udara*.
- Apriyani, Y., & Uyun, M. (2023). The role of self-resilience and self-efficacy to increase adversity quotient. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 162-167. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i2.10988>
- Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(3), 539-545. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.473>
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh self-efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61-77. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.255>
- Bhattacharya, S., Kennedy, M., Miguel, C., Tröger, A., Hofmann, S. G., & Cuijpers, P. (2023). Effect of psychotherapy for adult depression on self-esteem: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 325, 572-581. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.01.047>
- Dara Adinda Atha'na, & Mukhoyyaroh, T. (2023). Adversity quotient, dukungan sosial, dan resiliensi orang dengan HIV/AIDS (ODHA) selama masa pandemi Covid-19 di Yayasan Delta Crisis Center. *Jurnal Proyeksi*.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management* (5th ed.).
- Fany, R., Murdiana, S., & Nurdin, M. N. H. (2023). Pengaruh self-efficacy terhadap resiliensi pada mahasiswa yang memiliki orang tua bercerai di Kota Makassar. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(6), 1088-1096. <https://doi.org/10.30659/jp.18.2.166-177>
- Gan, S. K. E., Wong, S. W. Y., & Jiao, P. D. (2023). Religiosity, theism, perceived social support, resilience, and well-being of university undergraduate students in Singapore during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3620. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043620>

- Hasmi, D. N., Gismin, S. S., & Aditya, A. M. (2023). Pengaruh self-esteem terhadap resiliensi akademik pada mahasiswa kerja skripsi di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 3(2), 464-468. <https://doi.org/10.56326/jpk.v3i2.2688>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan SPSS 29.0 & Smart-PLS 4.0* (M. Pradana, Ed.). CV. Eureka Media Aksara.
- Kezia, A., Gismin, S. S., & Umar, M. F. R. (2024). Gambaran adversity quotient pada taruna di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(2), 582-587. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i2.3766>
- Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D., Połomski, P., & Khosla, M. (2022). Satisfaction with job and life and remote work in the COVID-19 pandemic: The role of perceived stress, self-efficacy, and self-esteem. *Current Issues in Personality Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.5114/cipp.2021.108097>
- Krsna, I. B. (2025). Pengaruh emotional quotient dan self-efficacy terhadap resiliensi pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 7(4), 2512-2521. <https://doi.org/10.38035/rrj.v7i4.1509>
- Lestari, R. H. S., Maslahah, W., & Wahyudi, A. (2022). Hubungan antara optimisme dan self-efficacy dengan resiliensi warga dusun Jamberejo dan Krajansae di masa pandemi Covid-19 Desa Beji Kecamatan Junrejo Kota Batu. *Media Bina Ilmiah*, 17(4), 703-712. <https://doi.org/10.33758/mbi.v17i4.189>
- Lianasari, L., Widiastuti, H., Nusandari, A., & Kuswardhani, D. C. (2022). Self-efficacy, self-esteem, dukungan sosial terhadap resiliensi dengan optimisme sebagai variabel intervening pada pelaku usaha (UMKM) yang terkena pemberlakuan PPKM. *Reswara Journal of Psychology*, 1(2), 62-80. <https://doi.org/10.26623/rjp.v1i1.5654>
- Lu, L., Ye, C., Xu, R., Feng, H., & Liu, B. (2024). Psychological resilience and perceived stress among Chinese medical students: Mediation between optimistic intelligence quotient and adversity quotient. *BMC Medical Education*, 24(1), 1358. <https://doi.org/10.26623/rjp.v1i1.565>
- Mahmudah, N. (2022). Hubungan self-efficacy dan resiliensi pada karyawan terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi (Doctoral dissertation).
- Mariana, R., Syahrina, I. A., Situmorang, N. Z., & Diponegoro, A. M. (2022). Adversity quotient dan character strength terhadap resiliensi penduduk di pemukiman kumuh Batang Arau Padang. *Psyche 165 Journal*, 119-124. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v15i4.186>
- Moon, C., & Morais, C. (2023). The effect of covert narcissism on workplace incivility: The mediating role of self-esteem and norms for respect. *Current Psychology*, 42(21), 18108-18122. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02968-5>
- Mutmainah, M. I. (2024). *Analisis data kuantitatif uji instrumen, uji asumsi klasik, uji korelasi, dan regresi linier berganda*.
- Nieto-Carracedo, A., Contador, I., Palenzuela, D. L., Ruisoto, P., Ramos, F., & Fernández-Calvo, B. (2021). The distinctive role of grounded optimism and resilience for predicting burnout and work engagement: A study in professional caregivers of older adults. *SSRN*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3953145>

- Nurpriyarni, K. A., & Yusuf, M. F. (2025). Pengaruh optimisme dan efikasi diri terhadap resiliensi mahasiswa rantau luar Pulau Jawa di UIN Salatiga. *Inquiry Journal*.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 810-817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Rissa Eka Putri, & Hendrik Heri Sandi. (2025). Pengaruh self-efficacy terhadap burnout dengan resilience sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 585–595. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i1.7628>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Shofi, E., Khayati, A. N., & Pujiati, A. (2025). Peran self-efficacy memoderasi religiusitas, dukungan sosial, dan self-disclosure terhadap resiliensi akademik. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 17(1), 105-120. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v17i1.86259>
- Wang, X., Liu, M., Tee, S., & Dai, H. (2021). Analysis of adversity quotient of nursing students in Macao: A cross-section and correlation study. *Journal of Nursing Education*, 45(3), 110-115.
- Widodo, U., Indriyatni, L., & Wahyuningsih, S. (2022). Analisis pengaruh kepuasan kerja, reward dan adversity quotient terhadap kinerja driver ojek online. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 17(2), 487-506.
- Zhao, Y., & Sang, B. (2023). The role of emotional quotients and adversity quotients in career success. *Frontiers in Psychology*, 14, 1128773. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1128773>