

## ABSTRAK

Setiap organisasi pasti memiliki sebuah visi dan misi tersendiri yang harus dicapai oleh suatu organisasi, apapun jenis organisasi tersebut. Idealnya, segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi tersebut harus mengacu pada visi dan misi yang sudah ditetapkan. Ada organisasi yang berhasil dan ada pula yang gagal dalam pencapaian misi dan visi organisasi itu sendiri. Hal ini ditentukan oleh bagaimana karakteristik dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Karena seringkali, dalam proses pencapaian misi serta visi yang diharapkan muncul berbagai hambatan serta masalah yang menghalangi proses pencapaian tersebut. Hambatan serta masalah yang sering terjadi tersebut, salah satunya adalah suatu tekanan yang ada dalam melakukan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan haruslah memiliki ketahanan terhadap segala tekanan pekerjaan, agar sumber daya manusia tersebut dapat berkembang, dan visi dan misi suatu organisasi lebih mudah tercapai.

Seperti halnya dengan KAP “X” yang bergerak pada bidang jasa, yang memberikan layanan audit serta konsultasi. Pada organisasi yang bergerak dibidang *service oriented* seperti KAP “X”, sumber daya manusia merupakan sumber daya dan aset utama. Karena dalam bidang jasa, manusia memegang peranan besar dalam proses produksi dan penyampaian jasa, sehingga besar kemungkinan terjadi tekanan dalam suatu pekerjaan tersebut, entah tekanan yang berasal dari klien maupun tekanan dari KAP itu sendiri. Sehingga dalam hal ini, Stoltz membuat suatu teori mengenai kecerdasan manusia dalam menghadapi suatu tekanan yang disebut *Adversity Quotient*. Stoltz membagi daya tahan manusia kedalam tiga tahap yang dimulai dari yang memiliki daya tahan paling besar menuju daya tahan paling rendah, yakni *climber*, *camper*, dan *quitter*. Dengan teori yang dikembangkan oleh Stoltz, maka kita dapat mengetahui bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang dimiliki oleh KAP “X” saat menghadapi suatu tekanan.

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu kuisisioner, observasi, wawancara mendalam, serta analisis data yang kemudian hasilnya ditinjau silang melalui proses triangulasi. Secara lebih khusus, studi ini berusaha mengidentifikasi peran yang diberikan *Adversity Quotient* yang dimiliki oleh masing-masing karyawan terhadap kinerja yang dihasilkan saat harus menghadapi suatu tekanan. Temuan yang ada mengindikasikan adanya peranan penting yang diberikan *Adversity Quotient* terhadap kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam menghadapi suatu tekanan.

Kata kunci: *Adversity Quotient*, kinerja, akuntan publik, ketahanan

## **ABSTRACT**

Every organization must have a vision and a mission of its own that to be achieved by an organization, any type of organization. Ideally, all the activities undertaken by the organization must be based on the vision and mission that has been set. There are organizations that succeed and others fail in achieving the mission and vision of the organization itself. It is determined by how is the characteristic of human resources itself by the organization. It is often happen, in the process of achieving the mission and vision are expected to emerge barriers and problems that hinder the achievement process. Obstacles and problems that often happen is like working under pressure. Human resources are owned by a company must have a resistance to all the pressures of work, so that human resources can thrive, and the vision and mission of an organization is more easily achieved.

It is the same case with KAP "X" that operates in services, which provides audit and consulting services. On the organization that engaged in service oriented as KAP "X", human resources are the main resources and assets. Because in the services, people holding large role in production processes and delivery of services, so it is probable that there is a pressure on the job, whether the pressure comes from the client as well as the pressure of KAP itself. So in this case, Stoltz makes a theory about human intelligence when they have to face a pressure, it's called Adversity Quotient. Stoltz human endurance split into three phases starting with a resistance to the most minimum durability, it is called climber, camper, and a quitter. With the theory developed by Stoltz, then we can know how the performance is generated by employees who are owned by KAP "X" in the face of pressure.

Data collection methods used by the author, namely questionnaires, observation, interviews, and analysis of data which can then be reviewed cross through a process of triangulation. More specifically, this study sought to identify the role given by Adversity Quotient owned by each employee on the performance of the resulting moment must face the pressure. However, the findings indicate an important role given Adversity Quotient of the performance produced by the human resources in the face of pressure.

Keywords: Adversity Quotient, performance, public accountants, durability