

## Hubungan *Adversity Quotient* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT.X

### *The Relationship between Adversity Quotient and Job Stress*

#### *in Employees of PT.X*

**Indah Dina Putri**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: indah.19022@mhs.unesa.ac.id

**Desi Nurwidawati**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: desinurwidawati@unesa.ac.id

#### **Abstrak**

Dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan tidak lepas dari suatu masalah atau suatu kendala, permasalahan yang timbul dapat diselesaikan dengan tepat sesuai dengan tingkat *adversity quotient* pegawai tersebut, apakah ia mampu mengatasinya atau tidak. Jika seorang karyawan menganggap dirinya tidak mampu menyelesaikan masalah yang timbul di tempat kerja, maka akan menimbulkan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan stres kerja pada karyawan PT. X Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT.X yang berjumlah 79 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *adversity quotient* dan stress kerja. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *pearson product moment*. Secara umum, stress kerja pada karyawan PT X berada pada kategori rendah dengan persentase 50,70%. *Adversity quotient* pada karyawan PT X berada pada kategori tinggi dengan persentase 50,63%. Hasil uji korelasi dengan menggunakan teknik analisis *product moment* menunjukkan bahwa nilai r sebesar -0,717 dengan signifikansi (p) sebesar 0,000. Hasil uji korelasi tersebut mengartikan bahwa terdapat hubungan negatif antara *adversity quotient* dan stres kerja pada karyawan PT.X. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah stres kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* maka stres kerja akan semakin tinggi.

**Kata kunci :** *Adversity quotient*, Stres kerja, Karyawan

#### **Abstract**

*In a company, an employee cannot be separated from a problem or an obstacle, problems that arise can be solved appropriately according to the employee's adversity quotient level, whether he is able to overcome them or not. If an employee considers himself unable to solve problems that arise at work, it will cause work stress. This study aims to determine the relationship between adversity quotient and work stress on employees of PT. X This research was conducted using a quantitative approach. The subjects in this study were 79 employees of PT.X. The instruments used in this study were the adversity quotient scale and work stress. The data analysis used is pearson product moment correlation analysis. In general, work stress on PT X employees is in the low category with a percentage of 50.70%. The adversity quotient for PT X employees is in the high category with a*

percentage of 50.63%. The results of the correlation test using the product moment analysis technique show that the  $r$  value is  $-0.717$  with a significance ( $p$ ) of  $0.000$ . The results of the correlation test mean that there is a negative relationship between the adversity quotient and work stress on employees of PT.X. This means that the higher the adversity quotient, the lower the work stress. Vice versa, the lower the adversity quotient, the higher the work stress.

**Key word :** Adversity quotient, Job stress, Employee

<b>Article History</b>	 <p>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY-SA</a> license</p> <p>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>
<b>Submitted : 12-07-2023</b>	
<b>Final Revised : 12-07-2023</b>	
<b>Accepted : 12-07-2023</b>	

Perusahaan merupakan sebuah bentuk usaha yang memproduksi barang atau jasa yang didalamnya terdapat pengurus dan mempekerjakan seseorang dengan memberikan upah atau gaji sesuai ketentuan dan ketetapan perusahaan. Seseorang yang dipekerjakan atau biasa juga disebut karyawan merupakan faktor sentral bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dan utama dalam suatu organisasi, dilihat dari apapun bentuk serta tujuannya, suatu organisasi dibuat berdasarkan visi, misi, serta tujuan untuk kepentingan manusia, jadi manusia merupakan sebuah elemen penting dan strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi (Ekhsan, 2019).

Setiap perusahaan yang ingin tetap tumbuh dan berkembang tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai produktivitas kinerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan mengalami kemajuan. Kinerja suatu perusahaan dapat tergambar dari bagaimana kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola serta mengalokasikan sumber daya manusia yang ada menuju pada level pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan perusahaan dalam periode tertentu, maka dari itu perusahaan harus dapat memilih serta mengelola karyawan yang dapat menunjang kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan salah satunya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan serta mengatasi setiap permasalahan dan pekerjaannya dengan baik, hal tersebut dinamakan kecerdasan *adversity quotient*. Menurut Stoltz (2007) *Adversity quotient* merupakan sebuah kecerdasan atau kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat mengelola, menghadapi, serta mengatasi setiap rintangan yang dihadapi serta dapat menjadikan tantangan dan rintangan tersebut sebagai suatu jalan untuk mengembangkan potensi dalam diri dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. *Adversity Quotient* (AQ) adalah kecerdasan untuk mengatasi kesulitan (Nuranasmita, 2022).

Sumber daya manusia memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi sebagai prediktor keterlibatan kerja. Ketika karyawan memiliki kondisi mental yang positif dan puas dengan pekerjaan mereka, lahirlah antusiasme, keterlibatan, dan penghargaan. Kenyataannya, karyawan menghadapi banyak tantangan dalam menjalankan tugasnya. *Adversity quotient* (AQ) mengukur kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah hidup. Tantangan yang dihadapinya terkadang membuatnya ingin berhenti dari pekerjaannya.

Dalam survey fenomena *adversity quotient* yang dilakukan oleh Syamsuri, Halim, Dervita (2020) karyawan di PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan-Indonesia masih memiliki *adversity quotient* yang rendah. Saidah dan Aulia (2014) menyatakan bahwa saat menghadapi kesulitan, orang dengan efikasi diri rendah merasa tidak berdaya, cepat sedih, apatis, cemas, menarik diri dari tugas yang sulit, cepat menyerah saat menemui hambatan, memiliki ambisi rendah, dan Komitmen untuk berprestasi tujuan. Dalam situasi sulit, mereka cenderung memikirkan kekurangan mereka sendiri, keseriusan tugas, dan konsekuensi dari kegagalan, dan mengalami kesulitan mendapatkan kembali rasa kompetensi setelah mengalami kegagalan. Kecerdasan adversitas diperlukan untuk menentukan pertempuran pribadi seorang karyawan untuk sukses dalam mengatasi hambatan, tantangan, atau hambatan.

Dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan tidak lepas dari suatu masalah atau suatu kendala atau kesulitan yang timbul secara tiba-tiba, permasalahan yang timbul dapat diselesaikan dengan tepat sesuai dengan tingkat kecerdasan pegawai tersebut, apakah ia mampu mengatasinya atau tidak. Jika seorang karyawan menganggap dirinya tidak mampu menyelesaikan masalah yang timbul di tempat kerja, maka pasti akan menimbulkan stres kerja. Suatu perusahaan atau organisasi pasti memiliki tantangan organisasi yang erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Masalah berulang yang terkait dengan sumber daya manusia adalah stres. Hal ini menimbulkan permasalahan yang lebih kompleks bagi organisasi karena tentunya setiap organisasi atau perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Oemar & Gangga (2017) mengemukakan stres kerja sebagai suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Dalam survei terhadap 7.807 karyawan yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2013; Tamara dkk, 2021), sebanyak 26% karyawan menjawab bahwa sumber stres terbesar mereka adalah pekerjaan mereka. Faktor penyebab stres kerja terbagi menjadi tiga macam, yaitu faktor lingkungan, perbedaan individu dan faktor organisasi. Perbedaan individu berkaitan dengan kemampuan individu untuk menangani stres, karena beberapa orang menangani stres dengan baik sementara yang lain merasa terbebani karenanya. Faktor perbedaan individu meliputi persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, dan kepribadian. Menurut Greenberg (2002; Tamara dkk, 2021) Pengakuan terhadap adanya stres bukan hanya sebuah fenomena di Eropa, World Health Organization (WHO) menganggap stres sebagai "penyakit abad dua puluhan" yang mengindikasikan bahwa stres kerja lebih banyak hampir di setiap pekerjaan di Seluruh dunia dan telah menjadi "epidemi global".

Dari banyaknya faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, terdapat salah satunya yaitu stressor individu yaitu adanya beban kerja yang tidak sesuai kapasitas atau kemampuan, atau dapat dikatakan beban kerja berlebih. Beban berlebih dapat terjadi ketika individu merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tantangan yang bisa disebut *adversity quotient* yang diperlukan untuk menyelesaikan sesuatu dan mungkin akan menimbulkan perasaan frustrasi dan kurang percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan (Stoltz, 2010; Nuranasmita, 2022). Beban berlebih akan dirasa berat jika karyawan memiliki *adversity quotient* yang rendah.

Sumber daya manusia yang diperlukan tentunya harus berkualitas guna menjamin kepuasan pelanggan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri kimia. PT. X merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi bahan baku pembuatan plastik. PT. X merupakan perusahaan *Joint Venture* swasta asing (PMA) yang telah berdiri sejak tahun 1983 tepat pada tanggal 14 september. Ada berbagai macam penyebab stres kerja seperti yang sudah dijelaskan, salah satunya yang terjadi pada kawasan industri adalah faktor lingkungan yaitu kebisingan. Sejalan dengan pandangan Wijono (2010; febriana, 2013) yaitu salah satu penyebab stres kerja yang berbahaya adalah lingkungan kerja yang bising. Selain itu, faktor-faktor seperti pergantian *shift* kerja karyawan dapat berperan dalam munculnya stres. Kim HC et al (2011; febriana, 2013) menambahkan bahwa gangguan tidur diduga dapat menyebabkan stres pada karyawan

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya dapat berdampak negatif bagi perusahaan yang bersangkutan karena mengakibatkan penurunan kinerja dan kesulitan mencapai tujuan perusahaan untuk dapat maju dan berkembang. Stres kerja juga dapat berdampak negatif menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, dimana karyawan akan memunculkan serangkaian gejala perilaku negatif satu sama lain sehingga rentan terjadi perpecahan dalam lingkungan kerja.

Karyawan yang memiliki *adversity quotient* yang rendah sangat rentan mengalami stres kerja. Menurut Stoltz (2010; Nuranasmita, 2022), karyawan yang memiliki *adversity quotient* yang rendah dapat dikhawatirkan mengalami frustrasi serta mengalami keraguan dalam dirinya untuk menuntaskan pekerjaan. Menurut Markman (2005; Nuranasmita, 2022), bagi karyawan yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi memiliki daya juang yang tinggi pula serta pantang menyerah dan akan tetap bertahan dimasa sulitnya serta menjadikan kesulitan yang dihadapinya menjadi sumber kekuatannya untuk dapat menghadapi tantangan selanjutnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dina (2019) dengan judul penelitian “kontribusi *adversity quotient* terhadap stres kerja pada driver PT. Gojek Indonesia” menyatakan bahwa terdapat kontribusi negatif yang signifikan antara *adversity quotient* terhadap stres kerja pada driver PT. Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi Hal ini berarti semakin tinggi *adversity quotient* pada driver PT. Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi, maka semakin rendah stres kerja pada driver. sebaliknya, jika semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah pula *adversity quotient*. Dari hasil penelitian diatas, menyatakan bahwa *adversity quotient* berpengaruh pada stres kerja seseorang, karena *adversity quotient* merupakan usaha seseorang untuk mengatasi kesulitan atau hambatan dalam bekerja, yang dapat dikatakan dapat mengubah hambatan menjadi peluang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama dengan manajer HRD PT. X, terdapat permasalahan yang muncul terkait stres kerja. Kondisi yang ditemukan yang dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan yaitu adanya beban kerja yang berlebihan pada beberapa karyawan yang disebabkan karena terdapat karyawan lain yang melakukan absen kerja, yang dapat dikhawatirkan akan menyebabkan *role ambiguity* yang dapat menyebabkan stres kerja. PT. X merupakan perusahaan kawasan industri yang tentunya dikelilingi atau berdekatan dengan beberapa pabrik yang memiliki tingkat kebisingan yang tinggi yang disebabkan oleh truk pengangkut yang lewat serta pabrik itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Gibson (1955) yang menyatakan suara yang bising, dipersepsikan sebagai faktor yang tinggi sebagai pembangkit stres (dalam febriana, 2013). PT. X merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kimia yang sudah beroperasi lebih dari 40 tahun lamanya telah menciptakan visi misi perusahaan dengan mengutamakan kepuasan pelanggan, berdaya saing tinggi dan banyak diminati pelanggan, PT.X ini dikelilingi oleh beberapa pabrik dan perusahaan yang bergerak dibidang industri kimia lainnya, namun tidak dapat dipungkiri gejala stres kerja

dapat terjadi pada PT.X. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan stres kerja pada PT. X salah satunya adalah: adanya konflik antara sesama teman rekan kerja, pekerjaan yang terlalu banyak, pemberian tugas yang kurang adil, menunda pekerjaan. Karyawan memiliki toleransi yang berbeda-beda dalam menghadapi keadaan stres, banyak karyawan yang mudah sedih hanya karena peristiwa ringan. Di lain pihak banyak karyawan yang dingin dan tenang (*calm*), terutama karena mereka mempunyai kepercayaan diri atas kemampuannya untuk menghadapi dan mengatasi stres. Jika seorang karyawan mampu menghadapi serta mengatasi kondisi sulit dalam pekerjaannya ia mampu terhindar dari stres kerja, maka dari itu dibutuhkan kecerdasan *adversity quotient* untuk seorang karyawan mampu menghadapi masa sulit dalam pekerjaannya.

Perusahaan memiliki tugas yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, salah satunya adalah dengan mengelola stres kerja dengan memperhatikan faktor dari *adversity quotient* dengan baik, jika stres kerja dapat teratasi dengan baik tentunya tujuan perusahaan akan segera tercapai karena kinerja karyawan meningkat. Hal tersebut sejalan dengan salah satu misi PT. X yaitu “meningkatkan kualitas sumber daya manusia”, salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah dengan memperhatikan faktor stres kerja serta meningkatkan kemampuan *adversity quotient* karyawan. Jika misi tersebut tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Seorang karyawan yang memiliki *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotional Quotient* (EQ) yang tinggi akan mampu meraih kesuksesan yang diinginkan, namun selain itu seperti apa yang sudah dijelaskan diatas bahwa *adversity quotient* juga memegang peranan penting terhadap kesuksesan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Peneliti tertarik untuk meneliti mengenai *adversity quotient* dikarenakan hal tersebut merupakan faktor penting untuk mengelola stress kerja. Melihat dari pentingnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, maka dalam penyusunan penelitian ini peneliti mengambil topik permasalahan “Hubungan *Adversity Quotient* (AQ) Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan stres kerja pada karyawan PT. X

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif yang bersifat korelasional karena data yang akan digunakan adalah data kuantitatif yang akan menghubungkan dua variabel, diantaranya variabel bebas yaitu *adversity quotient* dan variabel terikat yaitu stres kerja. Menurut Sujarweni (2022) Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menciptakan penemuan-penemuan yang akan diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lainnya dari kuantifikasi (pengukuran).

### *Sampel/populasi*

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. X yang berjumlah 79 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Menurut Sujarweni (2022), teknik *simple random sampling* merupakan sebuah teknik dengan pengambilan anggota sampel dan populasi yang dilakukan secara acak tanpa perlu memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### *Pengumpulan data*

Instrument dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi yang bertujuan untuk mengukur *adversity quotient* dan stres kerja pada karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologis yaitu skala *adversity quotient* dan skala stres kerja. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi dengan alternatif jawaban 1-4 yang digunakan untuk mengukur respon dari responden, yaitu skala 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (setuju); 4 (sangat setuju) yang disusun dalam bentuk kuesioner atau angket (*questionnaire*). Hasil pengukuran uji validitas pada skala *adversity quotient* yang telah diujikan dalam *try out*, diuji kembali pada sampel penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa 24 item yang diuji terdapat 21 item valid dan 3 item tidak valid. Pada skala *adversity quotient*, terdapat 21 item yang dinyatakan valid karena memiliki nilai  $p < 0,05$ . Hasil pengukuran uji validitas pada skala stress kerja yang telah diujikan dalam *try out* juga diuji kembali pada sampel penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa 18 item yang diuji terdapat 17 item valid dan 1 item tidak valid. Pada skala stres kerja, terdapat 18 item yang dinyatakan valid karena memiliki nilai  $p < 0,05$ . Hasil uji reliabilitas pada skala *adversity quotient* diperoleh reliabilitas sebesar 0,893. Hasil uji reliabilitas pada skala stres kerja diperoleh reliabilitas sebesar 0,903. Penelitian ini juga menggunakan wawancara sebagai teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi terkait fenomena yang terjadi.

#### *Analisis data*

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan stres kerja pada karyawan dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) versi 24 for windows. Teknik analisis data pertama adalah uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Teknik analisis kedua adalah uji hipotesis korelasi *pearson product moment* untuk menguji hipotesis hubungan antar dua variabel.

## Hasil

*Adversity quotient* diungkap dengan menggunakan skala *adversity quotient* dengan total jumlah item sebanyak 21 item. Hasil pengujian statistik deskriptif *adversity quotient* menggunakan bantuan software pengolah data sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif *Adversity Quotient*

	Statistik Deskriptif				
	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar deviasi
<i>AQ</i>	79	56.00	83.00	69.9620	7.18696
<b>N Valid (menurut daftar)</b>	79				

Tabel 2. Gambaran Umum *Adversity Quotient*

Skor Interval	Interval	Kategori	Frekuensi	Persen tase
$\mu + 1,5 \sigma \leq X$	$68,25 \leq X$	Sangat Tinggi	37	46,83%

Skor Interval	Interval	Kategori	Frekuensi	Persen tase
$\mu + 0,5\sigma \leq X < \mu + 1,5\sigma$	$57,75 \leq X < 68,25$	Tinggi	40	50,63%
$\mu - 0,5\sigma \leq X < \mu + 0,5\sigma$	$47 \leq X < 57,75$	Sedang	2	2,53%
$\mu - 1,5\sigma \leq X < \mu - 0,5\sigma$	$36,75 \leq X < 47$	Rendah	0	0%
$X < \mu - 1,5\sigma$	$X < 36,75$	Sangat Rendah	0	0%
<b>Jumlah</b>			79	100%

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa secara teoritis, *adversity quotient* berada pada kategori tinggi. Sedangkan, *mean* empiris yang diperoleh dari perhitungan statistik deskriptif berada pada interval skor  $57,75 \leq X < 68,25$  dan berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 50,63%. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gambaran umum *adversity quotient* berada pada kategori tinggi.

Stres kerja diungkap dengan menggunakan skala stres kerja dengan total jumlah item sebanyak 17 item. Hasil pengujian statistik deskriptif stres kerja menggunakan bantuan software pengolah data sebagai berikut:

Tabel 3. Statistik Deskriptif Stres Kerja

	Statistik Deskriptif				
	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar deviasi
<b>SK</b>	79	18.00	48.00	30.5823	6.27083
<b>N Valid (menurut daftar)</b>	79				

Tabel 4. Gambaran Umum Stress Kerja

Skor Interval	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$\mu + 1,5 \sigma \leq X$	$55,25 \leq X$	Sangat Tinggi	0	0%
$\mu + 0,5\sigma \leq X < \mu + 1,5\sigma$	$46,75 \leq X < 55,25$	Tinggi	3	3,80%
$\mu - 0,5\sigma \leq X < \mu + 0,5\sigma$	$38,25 \leq X < 46,75$	Sedang	1	1,26%
$\mu - 1,5\sigma \leq X < \mu - 0,5\sigma$	$29,75 \leq X < 38,25$	Rendah	44	55,70%
$X < \mu - 1,5\sigma$	$X < 29,75$	Sangat Rendah	31	39,24%
<b>Jumlah</b>			79	100%

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa secara teoritis, stress kerja berada pada kategori rendah. Sedangkan, mean empiris yang diperoleh dari perhitungan statistik deskriptif

berada pada interval skor  $29,75 \leq X < 38,25$  dan berada pada kategori rendah dengan nilai sebesar 55,70%. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gambaran umum stress kerja berada pada kategori rendah.

Uji normalitas adalah pengujian terhadap norma tidaknya sebaran data yang akan dianalisis (Arikunto, 2010). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dengan bantuan *software* pengolah data. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel		
		Residu yang tidak standar
N		79
Normal Parameter <sup>a,b</sup>	Rata-rata	0.0000000
	Standar deviasi	4.37348069
Perbedaan Paling Ekstrim	Mutlak	0.077
	Positif	0.077
	Negatif	-0.047
Uji Statistik		0.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Distribusi uji normal.		
b. Dihitung dari data.		
c. Koreksi Signifikansi Lilliefors.		
d. Ini adalah batas bawah dari signifikansi sebenarnya.		

Berdasarkan tabel 5. diketahui bahwa untuk hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan  $p > 0,05$  sehingga sebaran data berdistribusi normal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *adversity quotient* dan stress kerja. Uji hipotesis menggunakan uji korelasi dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *product moment*. Hasil uji korelasi disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi *Adversity Quotient* Dan Stres Kerja

		Korelasi	
		AQ	SK
AQ	Korelasi Pearson	1	-.717**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	79	79
SK	Korelasi Pearson	-.717**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	79	79

\*\* . Korelasi signifikan pada level 0,01 (2-tailed).

Berdasarkan tabel 6. Uji korelasi antara hubungan *adversity quotient* dan stress kerja diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,717 dengan signifikansi (p) sebesar 0,000. Nilai

$p < 0,01$  membuktikan bahwa ada hubungan signifikan yang negatif antara hubungan *adversity quotient* dan stres kerja. Pada tabel menunjukkan bahwa semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah stress kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* maka stress kerja akan semakin tinggi.

## Pembahasan

*Adversity quotient* merupakan usaha seseorang untuk mengatasi kesulitan atau hambatan dalam pekerjaannya, bisa dikatakan mengubah suatu hambatan menjadi peluang. Seseorang yang tidak dapat mengatasi hambatan dan kesulitan tersebut dapat mengalami stress kerja dan berdampak buruk bagi individu dan organisasinya, maka *adversity quotient* yang tinggi dapat membuat seseorang menyelesaikan hambatan dan kesulitan yang dialaminya.

Hasil penelitian yang telah dipaparkan akan dibahas lebih lanjut dalam sub bab ini. Pembahasan yang akan dipaparkan oleh peneliti terdiri atas dua bagian, yaitu pembahasan hasil analisis deskriptif dan hasil analisis hubungan.

Hasil uji korelasi dengan menggunakan teknik analisis product moment menunjukkan bahwa nilai  $r$  sebesar  $-0,717$  dengan signifikansi ( $p$ ) sebesar  $0,000$ . Berdasarkan angka korelasi yang dihasilkan dari analisis statistik menggunakan software pengolah data menunjukkan angka yang negatif. Sehingga arah pengaruh *adversity quotient* maka stress kerja adalah negatif.

Individu yang berada dalam kondisi cemas dan tertekan saat menghadapi pekerjaan namun tidak memiliki sebuah kendali (*control*) terhadap berbagai kesulitan-kesulitan yang dialami, maka akan mengakibatkan stress kerja. Selain itu, individu yang beranggapan bahwa kesulitan-kesulitan yang di alami tersebut diakibatkan oleh karena kesalahannya sendiri (*origin & ownership*), akan menjadikan dirinya semakin kurang percaya diri, menjadi sensitif sehingga meningkatkan stress kerja. Sebaliknya jika menganggap bahwa kesulitan yang dihadapi itu berasal dari luar dirinya dan meresponnya secara terbatas (*reach*) itu berarti bahwa individu terbuka terhadap perubahan yang ada serta percaya diri yang mengakibatkan stress kerja menurun (Banggu, 2020).

*Adversity Quotient* menunjukkan sikap dan kemampuan untuk menghadapi sumber stres. Oleh karena itu, ada hubungan antara stress kerja dan *adversity quotient*, ketika kemampuan kontrol dari *Adversity Quotient* lebih tinggi, persepsi stress kerja harus lebih rendah. Ketika skor dimensi lebih tinggi, kehidupan individu tidak akan dipengaruhi oleh frustrasi, mereka akan dengan mudah memperlakukan rintangan, dan tidak akan memiliki hubungan negatif dengan kesulitan (Utama & Surya, 2019).

*Adversity quotient* adalah kemampuan seseorang untuk mampu bertahan menghadapi kesulitan dan mampu menghadapi kesulitan tersebut, serta mampu melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensinya. Semakin tinggi skor *adversity quotient* makasemakin tinggi pula *adversity quotient* yang dimiliki. Begitu juga sebaliknya.

Secara umum, *adversity quotient* pada karyawan PT X berada pada kategori tinggi dengan persentase  $50,63\%$ . Nilai empiris yang diperoleh berada pada interval skor  $57,75 \leq X < 68,25$ . *Adversity quotient* yang tinggi menjadikan individu tidak akan pernah takut dalam menghadapi berbagai tantangan dalam proses pendakiannya.

Hasil penelitian Stoltz (2000) menunjukkan karyawan yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi dapat menurunkan tingkat stress kerja serta menikmati serangkaian dari manfaat kesehatan produktifitas, daya tahan jika dibandingkan dengan individu yang memiliki *adversity quotient* rendah. Karyawan dengan *adversity quotient* yang tinggi akan memiliki kendali (*control*), yaitu sejauh mana ia mampu mempengaruhi dan mengendalikan respon individu secara positif terhadap situasi apapun. Kendali yang sebenarnya dalam suatu situasi hampir tidak mungkin diukur, kendali yang dirasakan jauh lebih penting. Hal ini sejalan dengan teori Stoltz yang mengatakan bahwa dimensi control merupakan salah satu yang paling penting karena berhubungan langsung dengan pemberdayaan serta memengaruhi semua dimensi lainnya (dalam Puriani dan Dewi, 2020).

Memiliki *origin* dan *ownership*, yaitu sejauh mana individu menanggung akibat dari suatu situasi tanpa mempermasalahkannya penyebabnya. Dimensi asal-usul sangat berkaitan dengan perasaan bersalah yang dapat membantu seseorang belajar menjadi lebih baik serta penyesalan sebagai motivator. Rasa bersalah dengan kadar yang tepat dapat menciptakan pembelajaran yang kritis dan dibutuhkan untuk perbaikan terus menerus. Dalam hal ini lebih menitikberatkan pada tanggung jawab yang harus dipikul sebagai akibat dari kesulitan. Menurut Stoltz, tanggung jawab yang harus dipikul sebagai akibat dari kesulitan. Tanggung jawab disini merupakan suatu pengakuan akibat-akibat dari suatu perbuatan, apapun penyebabnya (dalam Puriani dan Dewi, 2020).

*Endurance*, ia akan mempersepsikan kesulitan akan berlangsung. Sehingga ia memandang kesuksesan sebagai sesuatu yang berlangsung lama, sedangkan kesulitan-kesulitan dan penyebabnya sebagai sesuatu yang sifatnya sementara. Hal ini sejalan dengan teori Stoltz yang mengatakan bahwa Individu yang menganggap kesulitan tertentu hanya temporer/sementara dan akan cepat berlalu memiliki daya tahan yang lebih tinggi, sedangkan individu yang memiliki anggapan bahwa kesulitan yang ditemuinya menetap atau terjadi dalam waktu yang lama akan mudah merutuki diri sendiri dan memiliki daya tahan yang rendah dalam menyikapi suatu kesulitan (dalam Hariyati dan Dewi, 2021).

Jangkauan, individu dengan *adversity quotient* yang tinggi membiarkan kesulitan menjangkau bidang lain dalam pekerjaan dan kehidupannya. Ia memiliki batasan jangkauan masalahnya pada peristiwa yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan teori Stolz yang mengatakan bahwa pemaknaan individu dalam menganggap kesulitan dan hambatan tertentu yang ditemui menjangkau pada aspek kehidupan lainnya, sehingga tidak menganggap satu kesulitan mampu mempengaruhi aspek kehidupan seluruhnya (dalam Hariyati dan Dewi, 2021).

Analisis pengkategorian skor *adversity quotient* didasarkan pada kategorisasi yang telah diberikan oleh Stoltz. Apabila didasarkan pada hasil dimensi *adversity quotient* secara keseluruhan, maka karyawan PT.X menunjukkan konsidi AQ yang tinggi dengan kategori climbers.

Tanpa adanya *adversity quotient* yang tinggi maka dikhawatirkan seseorang akan mengalami frustrasi dan keraguan dalam menuntaskan pekerjaannya. Sedangkan seorang karyawan yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi tidak akan menyerahi dan tetap bertahan di masa sulit dan menjadikan kesulitan sebagai penguat untuk menghadapi rintangan selanjutnya. Konsep *adversity quotient* ini terkait erat dengan kinerja karyawan, karena dalam menjalankan pencapaian target kinerja memerlukan keberanian untuk menghadapi kegagalan, dan kemauan untuk mencoba terus-menerus sampai berhasil. Secara keseluruhan konsep *adversity quotient* merupakan suatu kerangka konseptual dalam memahami dan meningkatkan keberhasilan (Nurnanasmita, 2022). Menurut Gorsy & Panwar (2016) *adversity quotient* dapat

ditingkatkan melalui adanya keyakinan untuk mampu melewati situasi yang ada serta tendensi untuk mengambil nilai positif atas sebuah kejadian yaitu yang disebut dengan optimisme (dalam Hariyati & Dewi, 2021).

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Secara umum, stress kerja pada karyawan PT X berada pada kategori rendah dengan persentase 50,70%. Nilai empiris yang diperoleh berada pada interval skor  $29,75 \leq X < 38,25$ .

Individu yang memiliki stress kerja berdampak pada produktifitas, pergantian kerja, absensi, dan kesehatan karyawan (Cooper, Kirkcaldy & Brown, 1994). Mangkunegara dan Puspitasari (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stress kerja antara lain karena adanya permasalahan yang datang, konflik tak terselesaikan, serta hubungan dengan rekan kerja.

Nurnasmita (2022) menyatakan bahwa apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dapat dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tak menghambat jalannya kinerja perusahaan, oleh karena itu penanganan stress kerja harus dilakukan dengan baik serta berkesinambungan, dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan. Stres kerja nampak secara jelas dari beban kerja, waktu kerja, umpan balik, dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Beban kerja merupakan suatu tanggungan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Beban kerja yang berlebih dengan rentang waktu penyelesaian yang singkat cenderung akan membebani karyawannya dengan pikiran dan tekanan. Semakin tinggi beban kerja yang di tanggung karyawan maka akan semakin tinggi juga stres kerja yang dialaminya. Beban kerja yang tinggi harus disertai dengan rentang waktu penyelesaian yang lama.

Waktu kerja, baik buruknya hasil sebuah pekerjaan tergantung dengan waktu penyelesaian yang dibutuhkan. Rentang waktu kerja yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan cenderung akan menghasilkan output yang maksimal. Jika karyawan dihadapi dengan beban kerja yang tinggi namun dengan tuntutan waktu penyelesaian yang singkat, karyawan akan cenderung merasakan stres dikarenakan tekanan pekerjaan yang harus dicapainya yang tentu saja akan mempengaruhi karirnya di perusahaan.

Umpan balik, seorang karyawan cenderung akan merasa dihargai jika pekerjaan yang telah diselesaikannya mendapatkan umpan balik yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan umpan balik yang baik akan membuat karyawan merasa di apresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Namun jika umpan balik yang diberikan tidak sesuai maka karyawan cenderung akan merasakan kegelisahan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Karyawan membutuhkan kritik dan saran agar mereka mengetahui arah mana yang harus mereka ambil dalam bekerja. Jika hal tersebut tidak didapatkan maka karyawan akan merasakan kebingungan yang berujung menjadi sebuah pikiran yang dapat menyebabkan stres dan mengganggu kinerjanya.

Tanggung jawab, keadaan dimana seseorang diberikan wewenang penuh untuk menanggung resiko, sebab dan akibat dari sebuah pekerjaan ataupun tugas tugas yang di tanggungkan kepadanya. Setiap karyawan harus bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, baik dalam hal ketepatan waktu, kualitas yang

dihasilkan dan manfaat yang didapatkan untuk perusahaan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat membuat karyawan merasakan stress kerja karena hal tersebut dapat membebani dan menumbuhkan rasa ketakutan tersendiri dalam proses mencapainya.

Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada hubungan *adversity quotient* dan stress kerja” diterima. Sifat hubungan yang ditemukan adalah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah stress kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* maka stress kerja akan semakin tinggi.

Menurut Heilrigel dan Slocum (dalam Kurniawan & Krisnawati, 2019) mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh *self efficacy*, motivasi dan *adversity quotient*. Setiap tekanan dari pekerjaan dapat menghasilkan stres kerja. Namun cara individu menyelesaikan tekanan tersebut membuat individu terhindar dari stres kerja. Individu yang mengenali penyebab (*origin*) dari stressor yang sedang dihadapinya akan lebih mudah dan efektif dalam menyelesaikan suatu kesulitan karena penyelesaian masalah langsung tertuju pada penyebabnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Dina dan Nio (2019) yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi *adversity quotient* terhadap stres kerja pada driver PT Gojek Indonesia. *Adversity quotient* merupakan usaha seseorang untuk mengatasi kesulitan atau hambatan dalam pekerjaannya, bisa dikatakan mengubah suatu hambatan menjadi peluang. Seseorang yang tidak dapat mengatasi hambatan dan kesulitan tersebut dapat mengalami stres kerja dan berdampak buruk bagi individu dan organisasinya, maka *adversity quotient* yang tinggi dapat membuat seseorang menyelesaikan hambatan dan kesulitan yang dialaminya.

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa *Adversity quotient* pada karyawan PT X berada pada kategori tinggi dengan persentase 50,63%. Nilai empiris yang diperoleh berada pada interval skor  $57,75 \leq X < 68,25$ . *Adversity quotient* yang tinggi menjadikan individu tidak akan pernah takut dalam menghadapi berbagai tantangan dalam proses pendakiannya. Stres kerja pada karyawan PT X berada pada kategori rendah dengan persentase 50,70%. Nilai empiris yang diperoleh berada pada interval skor  $29,75 \leq X < 38,25$ .

Hasil uji korelasi dengan menggunakan teknik analisis *product moment* menunjukkan bahwa nilai r sebesar -0,717 dengan signifikansi (p) sebesar 0,000. Hasil uji korelasi tersebut mengartikan bahwa terdapat hubungan negatif antara *adversity quotient* dan stres kerja pada karyawan PT.X. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah stres kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* maka stres kerja akan semakin tinggi. *Adversity Quotient* menunjukkan sikap dan kemampuan untuk menghadapi sumber stres. Oleh karena itu, ada hubungan antara stres kerja dan *adversity quotient*, ketika kemampuan kontrol dari *adversity quotient* lebih tinggi, persepsi stres kerja harus lebih rendah.

## Saran

Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan kondisi psikologis dan kebutuhan tenaga kerja yang telah memberikan kinerja atas tugas yang diberikan. Penelitian ini bisa menjadi informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan terkait pengembangan serta memperkuat *adversity quotient* guna meminimalisir stres kerja yang dapat terjadi pada karyawan perusahaan. Perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta menyenangkan, mendorong karyawan untuk fokus pada satu pekerjaan, dan dapat memberikan penghargaan atas kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawan. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *adversity quotient* adalah dengan cara mengadakan psikotes dan assessment untuk test *adversity quotient* serta dapat membantu menganalisis dan menggali penyebab masalah pada karyawan agar *adversity quotient* dapat berkembang dengan baik.

Karyawan dengan stres kerja tinggi dan sangat tinggi, dapat reduksi. Cara yang bisa dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi karyawan. Hal-hal tersebut dapat membantu individu untuk lebih dekat secara psikologis dengan pekerjaannya. Dengan adanya penelitian ini, karyawan dapat mengetahui tingkat *adversity quotient* dan stress kerja, sehingga nantinya dapat mengambil langkah-langkah yang positif guna peningkatan dan mempertahankan kinerjanya. Cara yang dapat dilakukan karyawan untuk mengurangi stres kerja adalah dengan menyeimbangkan waktu bekerja dengan aktivitas sehari-hari. Karyawan dapat melakukan LEAD (Listened, Explored, Analyzed, Do) untuk meningkatkan *adversity quotient*.

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, diharapkan peneliti selanjutnya lebih peka dalam melakukan studi awal sehingga peneliti mampu mendapatkan hasil yang lebih baik. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain. Hasil penelitian yang telah dilakukan ini dapat digunakan sebagai sumber informasi, rujukan, dan referensi bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan materi-materi yang ada guna meningkatkan dan menyempurnakan penelitian selanjutnya.

## Daftar Pustaka

- Adzanni, O.N., Nurhasan, R., Sari, I.T.P. (2022). Beban Kerja Terhadap *Adversity Quotient* Melalui Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Telkom Kandatel Garut. *Journal Of Entrepreneurship and Strategic Management*, 1(2), 77-88. <https://doi.org/10.52434/jesm.v1i02.120>
- Anita Puriani, R., & Dewi, R. S. (2020). Konsep Adversity & Problem Solving Skill. Palembang: Bening Media Publishing.
- Ansori, R. R. and Martiana, T. (2017). Hubungan Faktor Karakteristik Individu Dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75-84. <https://doi.org/10.20473/ijph.v12i1.2017.75-84>
- Asih, G.Y., Widhiastuti, H., Dewi, R. 2018. Stress Kerja. Semarang: Semarang University Press.

- Budiani, M. S., Puspitadewi, N. W. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dan Self-Efficacy Dengan Job Crafting Pada Wanita Bekerja Dengan Sistem Work From Home (WFH). *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(1), 27–38. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n1.p27-38>
- Dina, N.A., Nio, S.R. (2019). Kontribusi *Adversity Quotient* Terhadap Stres Kerja Pada Driver PT. Gojek Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi*, 2019 (3), 1-12. <http://dx.doi.org/10.24036/jrp.v2019i3.6864>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(10), 1-13. <http://dx.doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Febriana, S.K.T. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28-32. <http://dx.doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- Hariyati, D.R., Dewi, D.K. (2021). Hubungan antara Optimisme dengan *Adversity Quotient* pada *Fresh Graduate* Universitas Negeri Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 153-154. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41697>
- Indriani, A., Yuliantini, N.N., Bagia, I.W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 33-41. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38305>
- Izzati, U.A., Mulyana, O.P. 2019. Psikologi Industri & Organisasi. Surabaya: Penerbit Bintang. Surabaya
- Kurniawan, I., Krisnawati, E. (2019). *Adversity Quotient* (AQ) dan Stres Kerja Pegawai Bagian Protokol Pemerintah Provinsi Jambi. *Jurnal Studia Insania*, 7(2), 144-160. <https://dx.doi.org/10.18592/jsi.v7i2.3084>
- Kusmajati, D.A. (2010). Stres kerja karyawan. *Humaniora*, 1(2), 792-800. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v1i2.2920>
- Madiistriyatno, H., Hadiwijaya, D. 2020. Generasi Milenial Tantangan Mmembangun Komitmen Kerja/Bisnis/ dan *Adversity Quotient* (AQ). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Mangkunegara, A. & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Kinerja Guru SMA. *Jurnal Kependidikan*. 45(2), 142-155. <http://dx.doi.org/10.21831/jk.v45i2.7491>
- Nawantoro, D., Iqbal, M.A. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Indonesia Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Indikator*, 4(3), 1-19. <http://dx.doi.org/10.22441/indikator.v4i3.10008>
- Nadhira, A.I., Arjanggal, R. (2018). Hubungan Antara *Adversity Quotient* dan Stres Pada Anggota Kepolisian di Polrestabes Semarang. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 25-34. <http://dx.doi.org/10.30659/jp.13.1.25-34>

- Nuranasmita, T. (2022). Hubungan *Adversity Quotient* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(1), 92-99. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.154>
- Oemar, U., Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyu Asin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22-34. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>
- Priastuty, B.A.D., Mulyana, O.P. (2021). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 94-104. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/40848>
- Purwaningsih, N. (2019). Pengaruh Pola Pikir Kewirausahaan *Adversity Quotient* dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 10(2), 133-148. <https://doi.org/10.36694/jimat.v10i2.196>
- Putri, Q.D., Pradita, L., Zahra, L., dkk. (2020). Gambaran Stres Kerja Pada Ibu Pekerja Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 58-68. <https://doi.org/10.32832/heartly.v8i2.4565>
- Ramadhani, M., Ardias. W.S. (2020). Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres Dalam Penurunan Stres Kerja Pada Anggota Badan *Search And Rescue* Nasional (BASARNAS) Kota Padang. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 2(1), 28-39. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.178>
- Saidah S., Aulia L.A.A (2014). Hubungan Self Efficacy dengan *Adversity Quotient* (AQ). *Jurnal Psikologi*, 2(2), 54-61. Retrieved from <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/ILMU-PSIKOLOGI/article/view/1069>
- Stoltz, P.G. 2007. *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan menjadi Peluang*. Jakarta: PT Gramedia.
- Stoltz, P.G. (2000). *Adversity Quotient, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: PT Gramedia Widisarana Indonesia
- Sujarweni, V.W. 2022. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syamsuri, A.R., Halim, A., Darvita, D. (2020). Analisis *Adversity Quotient* dan Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ecobisma*, 7(2), 125-139. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1852>
- Tamara, T.A., Wulandari. R.D. (2021). “Perbedaan Individu Sebagai Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19: Narrative Literature Review. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 17(1), 23-25. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v17i1.21892>

- Utama, I.K.A.B., Surya, I.BK. (2019). Pengaruh Religiusitas, *Adversity Quotient* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja. *Jurnal Manajemen*, 8(5), 3138-3165. <https://dx.doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i05.p20>
- Zubaidillah, M.H. (2018). Pendidikan *Adversity Quotient* Dalam Konsep Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(2), 83-101. <https://doi.org/10.47732/adb.v1i2.59>