

HUBUNGAN ADVERSITY QUOTIENT DENGAN STRES KERJA KARYAWAN PRODUKSI DI PT. X BOGOR

EWALDUS SENARAI BEATTITUDO¹⁾, REZA FAHLEVI²⁾, DEBORA BASARIA³⁾

Program Studi Psikolog Universitas Tarumanagara

Email: ewaldus.705210206@stu.untar.ac.id 1), Rezaf@fpsi.untar.ac.id 2),
deborab@fpsi.untar.ac.id 3)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan *adversity quotient* dengan stres kerja dengan karyawan produksi PT. X di bogor. Metode: penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi pada aplikasi SPSS *Statistics* 25. Sampel penelitian ini berjumlah 72 orang karyawan produksi. Alat ukur pertama yang digunakan adalah adaptasi dari *the new job stress scale*, adaptasi dilakukan untuk menerjemahkan butir-butir alat ukur asli sehingga dapat dipahami oleh karyawan produksi. Alat ukur kedua yang digunakan adalah modifikasi dari Skala *adversity quotient*. Hasil: uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov test* didapatkan data stress kerja tidak berdistribusi normal *p value* $0,038 < 0,05$ dan *adversity quotient* berdistribusi normal *p value* $0,097 > 0,05$. Hasil *output* 11 pada karyawan produksi yang mengalami stres kerja rendah atau 15.3%, terdapat 49 karyawan produksi yang mengalami stres sedang atau 68.1% dan 12 karyawan produksi yang mengalami stres tinggi atau 16.7%. Hasil *output* terdapat 10 karyawan yang memiliki AQ rendah atau 13.9%, terdapat 49 karyawan produksi yang memiliki AQ sedang atau 68.1% dan 13 karyawan produksi yang memiliki AQ tinggi atau 18.1%. Berdasarkan hasil uji statistic *Spearman's rho* pada stress kerja diperoleh nilai *correlation coefficient* 1.000 dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hasil *adversity quotient* diperoleh nilai *correlation coefficient* 0,688 dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hasil uji Statistic menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel yaitu hubungan positif. Korelasi positif adalah hubungan antara dua variabel itu bergerak dalam arah yang sama. Oleh karenanya, satu variabel meningkat jika variabel lainnya juga meningkat. Aspek yang dapat mendukung terjadinya hubungan positif ini adalah *control*, *origin-owner*, *reach* dan *endurance*.

Kata kunci: *Adversity Quotient*, Stres Kerja, *The New Job Stress Scale*

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between the adversity quotient and work stress among PT production employees. X in Bogor. Method: This research uses quantitative research with regression analysis techniques in the SPSS *Statistics* 25 application. The sample for this research is 72 production employees. The first measuring instrument used was an adaptation of the new job stress scale. The adaptation was carried out to translate the items on the original measuring instrument so that they could be understood by production employees. The second measuring tool used is a modification of the adversity quotient scale. Results: normality test using the Kolmogorov-Smirnov test showed that work stress data was not normally distributed, *p value* $0.038 < 0.05$ and the adversity quotient was normally distributed *p value* $0.097 > 0.05$. The output results were 11 in production employees who experienced low work stress or 15.3%, there were 49 production employees who experienced moderate stress or 68.1% and 12 production employees who experienced high stress or 16.7%. The output results showed that there were 10 employees who had low AQ or 13.9%, there were 49 production employees who had medium AQ or 68.1% and 13 production employees who had high AQ or 18.1%. Based on the results of the Spearman's rho statistical test on work stress, a correlation coefficient value of 1,000 was obtained with a significant value of 0.000

($0.000 < 0.05$). The adversity quotient results obtained a correlation coefficient value of 0.688 with a significant value of 0.000 ($0.000 < 0.05$). Statistical test results show that there is a relationship between the two variables, namely a positive relationship. Positive correlation is the relationship between two variables that move in the same direction. Therefore, one variable increases if the other variable also increases. Aspects that can support this positive relationship are control, origin-owner, reach and endurance.

Keywords: Adversity Quotient, Job Stress, The New Job Stress Scale

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, kinerja setiap individu menentukan gerak majunya suatu perusahaan. Seiring berkembangnya waktu, setiap perusahaan bersaing satu sama lain untuk meningkatkan keuntungan dan meraih pasar yang lebih besar. Semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T, 2016), begitu juga dengan sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan menghasilkan penurunan pendapatan dan kualitas akhir jasa maupun produk yang diberikan. Keinginan dan keterbukaan karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang berujung pada kinerja. Penurunan kinerja pada karyawan mungkin bisa disebabkan oleh adanya stres di tempat kerja. Tugas yang berlebihan, jam kerja yang terlalu lama dan tidak fleksibel hingga hubungan yang buruk dengan rekan kerja dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya stres.

Stres merupakan peristiwa fisik maupun psikologis yang dilihat dan dianggap sebagai potensi ancaman terhadap fisik dan psikologis (Lazarus dalam Nursalim, 2013), sedangkan menurut King (2010) stres merupakan respon suatu individu terhadap *stressor*, yakni lingkungan maupun peristiwa yang bersifat mengancam individu tersebut dan membebani kemampuan kopingnya. *Stressor* adalah faktor yang dapat menimbulkan reaksi stres, *stressor* dapat bersumber dari kondisi fisik, lingkungan dan juga dari pikiran serta emosi. Stres yang terjadi di tempat kerja bisa disebut dengan stres kerja. Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal. Beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja dapat berupa faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu (Robbins, 2003). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko dalam Asih et al., 2018), sedangkan stres kerja menurut Priansa (2017) adalah ketidakseimbangan yang terjadi antara kemampuan fisik dan psikis dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan.

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (dalam Massie et al., 2018) dapat dibagi menjadi 5 yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Stres kerja dapat dibagi atas dua kategori (Quick & Quick dalam Yuliana et al., 2019) yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* merupakan hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat dan membangun, sedangkan *distress* merupakan respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan merusak. Menurut Schuller (dalam Setiadi et al., 2016) stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif dari stres adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, bekerja keras dan memiliki kebutuhan berprestasi untuk mencapai target dengan lebih mudah. Dampak negatif dari stres yaitu turunnya produktivitas karyawan, mengganggu aktivitas kerja dan turunnya aktivitas perusahaan.

Dari berbagai faktor yang menyebabkan stres kerja, *adversity quotient* ikut berkontribusi. Menurut Stoltz (dalam Nuranasmata, 2022) karyawan yang memiliki *adversity quotient* rendah dapat mengalami frustrasi serta keraguan dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang memiliki *adversity quotient* tinggi mempunyai daya juang yang tinggi juga pantang menyerah dapat bertahan dan menjadikan kesulitan yang

dihadapi menjadi sumber kekuatan untuk berhadapan dengan tantangan selanjutnya (Markman, dalam Nuranasmita, 2022). *Adversity quotient* merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berpikir dan tindakannya ketika dihadapi dengan masalah dan kesulitan yang dapat membuat diri sengsara (Nashori, 2007). *Adversity quotient* mendorong seseorang untuk bangkit dari situasi yang bersifat mengancam. *Adversity Quotient* menurut Stoltz (2000) memiliki 4 dimensi yakni *Control*, *Origin* dan *Ownership*, *Reach* dan *Endurance*. Semakin tinggi dan rendahnya daya juang individu membuktikan kapasitas AQ seseorang. Hal ini didukung oleh pernyataan Tian & Tifa (2014) yang menyatakan bahwa seseorang dengan AQ yang tinggi akan mampu melewati rintangan dan dapat mencapai tujuannya.

Terdapat penelitian sebelumnya terkait hubungan *adversity Quotient* (AQ) dengan stres kerja pada industri kimia yang dilaksanakan Putri & Nurdawanti (2022). Dengan sampel berjumlah 79 orang menggunakan *simple random sampling* dan analisis korelasi *pearson product moment*, telah ditemukan hubungan negatif antara AQ dengan stres kerja pada karyawan industri kimia. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah AQ maka semakin tinggi stres kerja, jika semakin tinggi AQ maka semakin rendah stres kerja. Peneliti merasa bahwa penelitian tersebut memiliki kekurangan dan berharap bahwa peneliti selanjutnya lebih peka dalam studi awal sehingga hasil yang diperoleh lebih baik. Peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain. Hal ini yang menyebabkan adanya kesenjangan dengan kegiatan atau perilaku profesional dalam penelitian yang belum terpenuhi oleh penelitian (*Practical-knowledge gap*). Maka dari itu, peneliti dengan judul “Hubungan *Adversity Quotient* dengan Stres Kerja Pada Karyawan Produksi di PT. X di Bogor” ingin menggunakan alat ukur berbeda dengan peneliti sebelumnya, yaitu adaptasi dari *The New Job Stress Scale*, yang memiliki komponen berupa *Role Conflict*, *Anxiety*, *Time Stress* dan *Work Life balance*.

Perusahaan PT. X yang bergerak di bidang industri kabel memiliki kurang lebih seribu karyawan yang bekerja di pabrik dan di gedung perusahaan. Berdasarkan komunikasi personal peneliti dengan salah satu karyawan HR di PT. X, terdapat persentase kecil yang menunjukkan adanya operator yang *unperformed*. *Adversity quotient* merupakan kecerdasan individu dalam menghadapi kesulitan hidup (Agustian dalam Rachmawati, 2007). Perlu dipertimbangkan faktor apa yang membuat karyawan *unperformed*.

Berdasarkan data performa operator tahun 2023 di PT. X, 2.74% operator dengan performa rendah, ditemukan alasan berkurangnya performa operator pada tahun 2023 yaitu sakit, hubungan atau komunikasi antar rekan kerja-atasan dan telat-mengurus anak. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa catatan dengan kurangnya absensi, inisiatif kurang, SP terlambat hingga kondisi kesehatan operator yang kurang. Pernyataan Tian dan Tifa (2014) terkait individu dengan AQ tinggi dapat mencapai tujuan akhir menambah pertanyaan terhadap fenomena terkait kapasitas AQ dan hipotesis bahwa stres kerja memiliki hubungan terhadap *Adversity quotient* (AQ) karyawan di PT. X.

Timbulnya pertanyaan mengenai apakah ada hubungan AQ dengan stres kerja di PT. X melandasi judul penelitian “Hubungan *Adversity Quotient* Dengan Stres Kerja dengan Karyawan Produksi PT. X Di Bogor Tahun 2024”.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang dilaksanakan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi pada aplikasi SPSS Statistics 25. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara AQ dengan stres kerja karyawan produksi di PT. X Bogor. Dalam penelitian ini, terdapat 2 variabel yaitu “*Adversity Quotient*” dan “Stres Kerja”. Variabel yang

menjadi variabel terikat adalah “Stres Kerja”, sedangkan variabel yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “*Adversity Quotient*”.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh bagian karyawan produksi yang bekerja di PT. X berjumlah 630 karyawan. Untuk mengambil sampel, peneliti menggunakan *stratified random sampling* berdasarkan rumus *Slovin* (Suliyanto dalam Yasmin et al, 2017)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir. Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar, 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil. Jumlah populasi adalah 630 karyawan produksi, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data sampel sebanyak 72 karyawan produksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat ukur pertama yang digunakan adalah adaptasi dari The New Job Stress Scale yang dikembangkan oleh Shukla, A., & Srivastava, R. (2016), adaptasi dilakukan untuk menerjemahkan butir-butir alat ukur asli sehingga dapat dipahami oleh karyawan produksi. Alat ukur kedua yang digunakan adalah modifikasi dari Skala Adversity Quotient yang dikembangkan oleh Ujung, S. K. N. (2022), penulis memodifikasi butir skala agar cocok dengan partisipan penulis. Adaptasi The New Job Stress Scale memiliki 22 butir pernyataan dalam skala likert dengan rentang 1 hingga 5 (18 butir) dan 1 hingga 6 (4 butir), modifikasi Skala Adversity Quotient memiliki 48 butir pernyataan dalam skala likert dengan rentang 1 hingga 4. Total butir dari kedua alat ukur tersebut adalah 70 butir. Pengumpulan data diambil dari google form yang disebar ke semua bagian produksi di PT. X.

Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.422	22

Adaptasi The New Job Stress Scale memiliki cronbach alpha sebesar 0.442, dengan subyek penelitian 72 karyawan produksi. Hal ini menunjukkan bahwa adaptasi The New Job Stress Scale memiliki reliabilitas yang tinggi.

Uji Reliabilitas Adversity Quotient

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.541	48

Skala AQ ini memiliki cronbach alpha sebesar 0.541, dengan subyek penelitian 72 karyawan produksi. Hal ini menunjukkan bahwa Skala AQ memiliki reliabilitas yang tinggi.

Uji Deskriptif

Peneliti kemudian mengategorikan hasil pengukuran sesuai dengan panduan kategorisasi Azwar (2012) menjadi 3 kategori: Rendah, sedang dan tinggi.

Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Kategori Stres Kerja

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	72	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan tabel output, diketahui jumlah karyawan produksi berjenis kelamin laki - laki sebanyak 72 orang.

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	27	37.5	37.5	37.5
	31 - 40 tahun	32	44.4	44.4	81.9
	41 - 50 tahun	11	15.3	15.3	97.2
	51 - 60 tahun	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel output, diketahui jumlah frekuensi umur karyawan produksi yaitu, 27 orang berumur 21 - 30 tahun atau 37.5%, 32 orang berumur 31 - 40 tahun atau 44.4%, 11 orang berumur 41 - 50 tahun atau 15.3% dan 2 orang berumur 51 - 60 tahun atau 2.8%.

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1.4	1.4	1.4
	SMA / SMK	70	97.2	97.2	98.6
	S1	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel output, diketahui jumlah frekuensi pendidikan terakhir karyawan produksi yaitu, 1 orang menyelesaikan SMP atau 1.4%, 70 orang menyelesaikan SMA/SMK atau 97.2% dan 1 orang menyelesaikan S1.

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 4 tahun	6	8.3	8.3	8.3
	5 - 9 tahun	25	34.7	34.7	43.1
	>10 tahun	41	56.9	56.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel output, diketahui jumlah frekuensi masa kerja karyawan produksi yaitu 6 orang telah bekerja 1 - 4 tahun atau 8.3%, 25 orang telah bekerja 5 - 9 tahun atau 34.7% dan 41 orang telah bekerja di atas 10 tahun atau 56.9%. Langkah selanjutnya adalah untuk menguji normalitas.

Kategori Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	11	15.3	15.3	15.3
	Sedang	49	68.1	68.1	83.3
	Tinggi	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Dari tabel output dapat diketahui bahwa terdapat 11 karyawan produksi yang mengalami stres kerja rendah atau 15.3%, terdapat 49 karyawan produksi yang mengalami stres sedang atau 68.1% dan 12 karyawan produksi yang mengalami stres tinggi atau 16.7%.

Kategori AQ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	13.9	13.9	13.9
	Sedang	49	68.1	68.1	81.9
	Tinggi	13	18.1	18.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Dari tabel output dapat diketahui bahwa terdapat 10 karyawan yang memiliki AQ rendah atau 13.9%, terdapat 49 karyawan produksi yang memiliki AQ sedang atau 68.1% dan 13 karyawan produksi yang memiliki AQ tinggi atau 18.1%.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stress	AQ
N		72	72
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	74.6389	163.2778
	Std. Deviation	3.47752	5.53662
Most Extreme Differences	Absolute	.166	.160
	Positive	.153	.145
	Negative	-.166	-.160
Test Statistic		.166	.160
Asymp. Sig. (2-tailed)		.038 ^c	.097 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel output, diketahui bahwa signifikansi Asymph. Sig (2-tailed) milik stres kerja sebesar 0.038 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data stres kerja tidak berdistribusi normal. Sedangkan signifikansi Asymph. Sig (2-tailed) milik *adversity quotient* sebesar 0.097 diatas 0.05, menunjukkan bahwa data *adversity quotient* berdistribusi normal.

Uji Korelasi Spearman

Correlations

		Stress	AQ
Spearman's rho	Stress	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	72
AQ	Stress	Correlation Coefficient	.688**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	72

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

Dari tabel output diatas dapat disimpulkan bahwa hasil koefisien korelasi bernilai 0.688 nilai signifikan adalah 0.000, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel yaitu hubungan positif. Korelasi positif adalah hubungan antara dua variabel itu bergerak dalam arah yang sama. Oleh karenanya, satu variabel meningkat jika variabel lainnya juga meningkat. Aspek yang dapat mendukung terjadinya hubungan positif ini adalah *control*, *origin-owner*, *reach* dan *endurance*. Empat aspek yang menjadi indikator tinggi rendahnya *Adversity quotient* ini mengacu pada kesulitan yang dihadapi individu dalam hidupnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pada *adversity quotient* memberikan dampak gejala pada diri individu dalam hubungan *Adversity quotient* (AQ) dengan stres kerja pada karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi *Adversity Quotient* yang dimiliki karyawan, maka stres kerja akan terkontrol dengan baik.

Diketahui dari output, bahwa dari total 72 partisipan, jumlah frekuensi umur karyawan produksi yaitu 32 orang berumur 31 - 40 tahun atau 44.4%, 70 orang menyelesaikan SMA/SMK atau 97.2%, 41 orang telah bekerja di atas 10 tahun atau 56.9%. Terdapat 49 karyawan produksi yang mengalami stres sedang atau 68.1% dan terdapat 49 karyawan produksi yang memiliki AQ sedang atau 68.1%

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Adversity quotient* dengan stres kerja pada karyawan produksi di PT. X Bogor. Dengan nilai koefisien korelasi = 0.688 dengan nilai signifikansi = 0.000 < 0.05. Sebagai saran, hasil dari penelitian ini akan menambah wawasan bagi karyawan produksi mengenai *adversity quotient*, dan juga terhadap perusahaan agar dapat mengevaluasi dan berupaya mengurangi tingkat stres kerja karyawan produksi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2022). Penyusunan skala psikologi edisi 2. Pustaka pelajar.
 Anggawira, A. (2019). Hubungan *Adversity Quotient* Dan Stres Pada Siswa Kelas Xii Yang Akan Mengikuti Ujian Nasiona Di SMAN 1 Padang. *Psyche 165 Journal*, 64-69.
<https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.5>

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170
- King, L. A. (2010). Psikologi umum: Sebuah pandangan apresiatif. *Jakarta: salemba humanika*.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2, 66-78. <https://ssrn.com/abstract=2290214>
- Nashori. (2007). Adversity Quotient: Hambatan Menjadi Peluang. PT. Grasindo.
- 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>
- Novita, N., & Nurmina, N. (2023). Gambaran Adversity Quotient pada Penyandang Tunanetra Tidak Bawaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 4108-4115.
- Nursalim, M. (2013). Strategi dan intervensi konseling. *Jakarta: Akademia Permata*.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- Putri, I. D., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan Adversity Quotient Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT.X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/54774>
- Priansa, D. J. (2017). Perilaku Organisasi Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior*.
- Setiadi, N. J., Miftah, G. R., & Nugraha, K. S. W. (2016). Stres Kerja Dan Motivasi Karyawan Lini Depan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja: Kajian Empiris Pada Beberapa Perusahaan Jasa Sub Sektor Industri Kreatif. *UNEJ e-Proceeding*, 231-243.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent business & management*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity quotient*. Work. Newyork: Harper Collins.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. Hal. 119-121.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity Quotients, Environmental Variables And Career Adaptability In Student Nurses. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- Ujung, S. K. N. (2022). Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Penyesuaian Diri Pada Mahasiswa Perantau di Politeknik Wbi Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Widyaningrum, J., & Rachmawati, M. A. (2007). *Adversity intelligence* dan prestasi belajar siswa. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 2(2).
- Yasmin, A., Najamuddin, M., & Sari, R. A. P. (2017). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA UNTUK BERWIRAUSAHA (Studi Kasus
- Copyright (c) 2024 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 4 No. 2 Juni 2024
e-ISSN : 2797-3344
P-ISSN : 2797-3336



Mahasiswa AgribisnisUIN Syarif Hidayatullah Jakarta). AGRIBUSINESS
JOURNAL, 11(2), 202-217.