

Hubungan *Adversity Quotient* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan

The Correlation Between Adversity Quotient and Work Stress on Employees

Tengku Nuranasmita*

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Disubmit: 02 Maret 2022; Diproses: 04 Maret 2022; Diaccept: 27 Maret 2022; Dipublish: 02 April 2022

*Corresponding author: E-mail: tatanasmit@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *adversity quotient* dengan stres kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan retail yang bekerja pada PT. Pertamina Patra Niaga berjumlah 100 orang. Instrumen penelitian ini adalah skala *adversity quotient* yang memiliki 32 pernyataan ($\alpha = 0,881$) dan skala stres kerja mempunyai 25 pernyataan ($\alpha = 0,883$). Analisis data menggunakan korelasi product moment. Dilihat dari analisis data, diketahui bahwa hipotesis yang diangkat dalam penelitian dapat diterima, dimana dikatakan terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah tingkat stres kerja. Hipotesis ini diperkuat dengan perhitungan analisis *product moment* yang bernilai atau mempunyai koefisien (R_{xy}) = 0,632 dan koefisien determinan (R^2) = 0,387 dengan $p = 0,000 < 0,050$. Artinya, *Adversity Quotient* memberikan sumbangan sebanyak 46,2% dalam mengontrol stres kerja. Selain itu, dilihat dari perhitungan mean hipotetik 80 dan mean empirik 98,7 diketahui bahwa *adversity quotient* termasuk tinggi, serta stres kerja di kategori sedang dengan mean hipotetik di angka 62,5 dan mean empirik 74,67.

Kata Kunci: Kecerdasan Adversiti; Stres Kerja

Abstract

This study aims to determine the correlation between Adversity Quotient and employee job stress. The population in this study were all retail employees who worked at PT. Pertamina Patra Niaga numbered 100 people. The research instrument is the Adversity Quotient scale which has 32 statements ($\alpha = 0.881$) and the work stress scale has 25 statements ($\alpha = 0.883$). Data analysis using product moment correlation. Judging from the data analysis, it is known that the hypothesis raised in the research can be accepted, where it is said that there is a correlation between the Adversity Quotient and work stress. This shows that the higher the Adversity Quotient, the lower the work stress level. This hypothesis is strengthened by calculating the product moment analysis which has a value or has a coefficient (R_{xy}) = 0.632 and a determinant coefficient (R^2) = 0.387 with $p = 0.000 < 0.050$. That is, the Adversity Quotient contributes as much as 46.2% in controlling work stress. In addition, judging from the calculation of the hypothetical mean of 80 and the empirical mean of 98.7, it is known that the Adversity Quotient is high, and work stress is in the moderate category with a hypothetical mean of 62.5 and an empirical mean of 74.67.

Keywords: Adversity Quotient; Work Stress

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.154>

Rekomendasi mensitasi :

Nuranasmita, T. (2022), Hubungan *Adversity Quotient* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 3 (1): 92-99.

PENDAHULUAN

Menyambut tantangan di tahun 2018, Direktorat Pemasaran Pertamina bersama menyelaraskan tujuan melalui *Marketing Challenge 2018* (Pertamina Patra Niaga), dimana langkah percepatan strategi *marketing* Pertamina saat ini harus dilakukan dengan tepat dari segala aspek. Menurut Direktur Pemasaran Pertamina Muchamad Iskandar, tantangan yang ada sekarang ini sangat dinamis, karena itu seluruh jajarannya diajak untuk melakukan langkah yang tepat agar bisnis pemasaran Pertamina tetap *on the track*. Untuk mewujudkan hal tersebut, seluruh tenaga fungsional pemasaran Pertamina termasuk anak perusahaannya dituntut untuk dapat meningkatkan *sales volume* dengan cara meningkatkan kinerja unit kerjanya masing-masing, dimana PT. Pertamina Patra Niaga Riau dan Sumbar merupakan bagian yang terlibat langsung dalam pencapaian sasaran tersebut.

Tujuan yang dicapai PT. Pertamina Patra Niaga Riau dan Sumbar tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya. 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 pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan tiap elemen pekerjaannya. Berbagai definisi tentang stres kerja, dimana Mangkunegara (2013) menyebutkan stres kerja merupakan perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Ivancovich dan Matteson (Luthans, 2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan karena tugas pekerjaan yang diberikan tidak mampu dikerjakan dengan baik (Wartono, 2017). Ketika karyawan tidak mampu mengerjakan tuntutan pekerjaan, maka disinilah stres akan muncul.

Pada sebuah organisasi, setiap orang adalah pemimpin, minimal pemimpin untuk dirinya sendiri. Aspek Intelligent Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ) dan Spiritual Quotient (SQ) dianggap perlu dimiliki oleh seseorang. Bahkan, ada satu lagi yang juga perlu dimiliki seseorang yakni Adversity Quotient (AQ) karena disitulah kecerdasan seseorang dalam menghadapi masalah dan kesulitan

diuji. Dengan AQ yang tinggi, seseorang akan mampu menghadapi rintangan atau halangan yang menghadang dalam mencapai tujuan (Tian & Fan, 2014).

Stoltz (2010) mendefinisikan kecerdasan adversitas sebagai suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan. Menurut Stoltz, *Adversity Quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan (Stoltz, 2010).

Adversity Quotient (AQ) adalah kecerdasan untuk mengatasi kesulitan. AQ mempunyai tiga bentuk. Pertama, AQ adalah suatu kerangka kerja konseptual untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan. Kedua, AQ adalah suatu ukuran untuk mengetahui respons terhadap kesulitan, dan yang ketiga, AQ adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respons terhadap kesulitan (Stoltz, 2010). *Adversity Quotient* merupakan konsep yang dapat melihat seberapa jauh seseorang mampu menghadapi suatu kesulitan serta bertahan dalam menghadapi kesulitan tersebut. *Adversity Quotient* pada karyawan merupakan gambaran sejauh mana kinerja seorang karyawan dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan permasalahan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Tanpa adanya *Adversity Quotient* yang tinggi maka dikhawatirkan seseorang

akan mengalami frustrasi dan keraguan dalam menuntaskan pekerjaannya (Stoltz, 2010). Sedangkan seorang karyawan yang memiliki Adversity Quotient yang tinggi tidak akan menyerah dan tetap bertahan dimasa sulit dan menjadikan kesulitan sebagai penguat untuk menghadapi rintangan selanjutnya (Markman, 2005). 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 (Henky & Ida, 2012).

Berdasarkan survey atau penelitian awal yang dilakukan pada karyawan retail pada PT. Pertamina Patra Niaga Riau dan Sumbar, stres kerja yang tinggi, tingkat kecerdasan adversitas yang rendah dari sebagian karyawan mengakibatkan menurunnya performa kerja karyawan perusahaan tersebut. Penurunan performa kerja tersebut ditandai dengan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan BBM industri menjadi tidak optimal. AQ diperlukan dalam segala jenis pekerjaan sehingga performa kerja karyawan dapat dipertahankan dengan baik.

Apabila perusahaan dapat mengelola stres kerja dengan memperhatikan faktor dari AQ dengan baik, maka kinerja karyawan pada unit retail akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Mengingat

pentingnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di dalam perusahaan maka dalam penyusunan penelitian ini peneliti mengambil topik permasalahan: "Hubungan Adversity Quotient Terhadap Stres Kerja Karyawan Retail pada PT. Pertamina Patra Niaga Riau dan Sumbar".

METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitik korelasional, yaitu jenis penelitian yang dilaksanakan dengan tujuan mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan (berkorelasi) dengan satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi (Sinulingga, 2011).

Stres Kerja (Y), yaitu suatu kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Skala Stres Kerja disusun berdasarkan faktor-faktor stres kerja yaitu lingkungan, organisasi dan individual. Kecerdasan Adversity (X), yaitu serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respons terhadap kesulitan. Skala Adversity Quotient disusun berdasarkan faktor-faktornya yaitu *control*, *origin/ownership*, *reach* dan *endurance*. Metode penilaian skala ini adalah berdasarkan format skala Likert dengan empat pilihan jawaban.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan retail yang bekerja pada PT. Pertamina Patra Niaga berjumlah 100 (seratus) orang. Teknik pengambilan

sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sumarsono (2004), pengambilan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Maka dari itu, teknik sampling jenuh dilakukan terhadap seluruh karyawan retail yang bekerja pada 3 cabang PT. Pertamina Patra Niaga yang berjumlah 100 (seratus) orang. Penelitian ini diuji dengan teknik korelasi product moment dari Pearson (Azwar, 2011), menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 21.00 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan validitas skala stres kerja, terdapat 25 aitem yang valid dengan nilai corrected item total correlation berkisar antara $r_{bt} = 0,392$ sampai $r_{bt} = 0,650$. Indeks reliabilitas variabel stres kerja yang diperoleh sebesar $= 0,883$ sehingga skala stres kerja (Y) sebagai alat ukur dapat dikategorikan handal. Hasil perhitungan validitas skala adversity quotient (X), terdapat 32 aitem yang valid dengan nilai corrected item total correlation berkisar antara $r_{bt} = 0,408$ sampai $r_{bt} = 0,706$. Indeks reliabilitas variabel adversity quotient yang diperoleh sebesar $= 0,881$ sehingga skala *Adversity Quotient* sebagai alat ukur dapat dikategorikan handal.

Selanjutnya, dilakukan uji normalitas sebagai prasyarat analisis data. Perolehan uji normalitas terlihat pada tabel 1, di bawah ini:

Tabel 1: Uji Normalitas

Variabel	K-S	P	Keterangan
----------	-----	---	------------

<i>Adversity Quotient</i>	1.204	0.110	Normal
Stres Kerja	1.121	0.162	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal dengan nilai signifikansi lebih besar dari α 0,05 yaitu variabel *Adversity Quotient* ($p = 0,110$) dan variabel stres kerja (0,162).

Lalu, uji linieritas dilakukan guna mengetahui hubungan linier antar variabel penelitian dengan menggunakan SPSS. Hubungan linearitas bisa terlihat di tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2: Uji Linearitas

Korelasional	F_{linier}	p	Keterangan
X - Y	0,837	0.683	Linier

Tabel 2 di atas menampilkan uji linearitas antara X dengan Y, dimana kedua variabel mempunyai hubungan linier (Sig. > 0,05).

Selanjutnya, dilakukan analisis menggunakan korelasi *product moment* dapat dilihat dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3: Analisis Korelasi Product Moment

Variabel	Koefisien (R_{xy})	Koef. Det. (R^2)	P	BE%
<i>Adversity Quotient</i> dengan Stres Kerja	0,632	0.387	0.000	38,7%

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Korelasi r Product Moment, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan stres kerja karyawan, dimana $r_{xy} = 0,622$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi *adversity quotient* maka stres kerja karyawan akan terkontrol

dengan baik. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0,387$. Ini menunjukkan bahwa variabel *adversity quotient* mampu memberikan kontribusi positif terhadap stres kerja karyawan dengan sumbangan efektif sebesar 38,7%.

Setelah mendapatkan perolehan penelitian dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*, maka langkah selanjutnya melakukan perhitungan kepada mean hipotetik dan mean empirik guna mengetahui kategori masing-masing variabel.

Tabel 4: Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	Nilai Rata-Rata		Ket.
	Hipotetik	Empirik	
<i>Adversity Quotient</i>	80	98.70	Tinggi
Stres Kerja	62.5	74.67	Sedang

Tabel 4 di atas menampilkan bahwa setelah dilakukan hitungan mean hipotetik dan mean empirik, diketahui bahwa *Adversity Quotient* termasuk tinggi, dan stres kerja di kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Adversity Quotient* dengan stres kerja karyawan Retail di Pertamina Patra Niaga, dimana nilai koefisien korelasi r sebesar 0,632 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi *Adversity Quotient* (kecerdasan adversitas) maka stres kerja karyawan akan semakin dapat terkontrol dengan baik. Berarti subjek penelitian memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi akan mampu mengendalikan diri agar tidak terjadi

stres dalam bekerja. Berdasarkan analisis koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel *Adversity Quotient* dengan variabel stres kerja didapatkan nilai R^2 sebesar 0,387. Ini menunjukkan bahwa variabel *Adversity Quotient* mampu memberikan kontribusi positif terhadap stres kerja karyawan dengan sumbangan efektif sebesar 38,7%.

Penelitian yang dilakukan oleh Ismirani (2011) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan adversitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, jadi semakin tinggi kecerdasan adversitas maka semakin rendah stres kerjanya. *Adversity Quotient* merupakan konsep yang dapat melihat seberapa jauh seseorang mampu menghadapi suatu kesulitan serta bertahan dalam menghadapi kesulitan tersebut. *Adversity Quotient* pada karyawan merupakan gambaran sejauh mana kinerja seorang karyawan dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan permasalahan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata empirik dari skor kecerdasan adversitas adalah 98,63. Dari hasil tersebut diketahui bahwa sebagian besar karyawan Retail di Pertamina Patra Niaga memiliki kecerdasan adversitas (AQ) yang tergolong tinggi (58%) sehingga mampu mengontrol stres kerja dengan baik. Sementara itu, berdasarkan data penelitian nilai rata-rata empirik dari skor stres kerja adalah 74,67. Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki tingkat stres kerja yang sedang. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa subjek penelitian memiliki kecerdasan adversitas yang

tinggi akan mampu mengendalikan tingkat stres dalam bekerja dibandingkan dengan subjek penelitian yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah.

Kesulitan-kesulitan yang dialami individu tentunya memberikan beban stres dan membuat individu berada dalam tekanan sehingga individu tersebut memberikan respon dalam menghadapi kesulitan atau stres dalam hidupnya. Stoltz (2010) membagi *Adversity Quotient* individu atas empat dimensi yang terdiri dari *Control*, *Origin-Owner*, *Reach* dan *Endurance* (CO2RE). Empat dimensi yang menjadi indikator tinggi rendahnya *Adversity Quotient* ini mengacu kepada kesulitan yang dihadapi individu dalam hidupnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pada *Adversity Quotient* memberikan dampak gejala pada diri individu.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan informasi bahwa pada aspek *control* yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu mengontrol stres kerja karyawan. Hasil analisis korelasi antara aspek *control* terhadap stres kerja karyawan menunjukkan kontribusi sebesar 22,4%. Apabila individu tersebut tidak mempunyai kendali (*control*) atas kesulitan yang dialami maka akan berdampak pada individu tersebut mengalami kondisi kecemasan, tertekan, dan depresi sehingga memiliki stres yang tinggi. Selanjutnya hasil analisis korelasi antara aspek *origin-ownership* terhadap stres kerja karyawan menunjukkan kontribusi sebesar 19,9%. Individu yang menganggap kesulitan-kesulitan tersebut karena kesalahan diri (*origin-ownership*) dan akan memasuki area-area lain dalam kehidupan sehingga individu tersebut

menjadi sensitif, kurang percaya diri, kurang kreatif, kurang spontan, dan sering menghindari pekerjaan sehingga mudah terkena stres yang tinggi.

Hasil analisis korelasi antara aspek *reach* terhadap stres kerja karyawan menunjukkan kontribusi sebesar 31,2%. Seseorang yang menganggap kesulitan-kesulitan tersebut berasal dari luar diri dan merespon kesulitan-kesulitan tersebut sebagai sesuatu yang terbatas (*reach*) berarti individu terbuka terhadap perubahan, percaya diri, dan spontan, serta kreatif sehingga memiliki stres yang rendah. Sedangkan hasil korelasi pada aspek *endurance* terhadap stres kerja karyawan menunjukkan kontribusi sebesar 12,8%. Ketika individu tersebut memandang kesulitan yang terjadi bersifat sementara (*endurance*) berarti individu tersebut akan lebih memiliki semangat dan sikap optimis sehingga individu tersebut akan memandang stres adalah sesuatu yang ringan dan dapat dikatakan memiliki stres yang rendah. Begitu juga sebaliknya, individu yang memandang kesulitan yang terjadi berlangsung lama sehingga individu tersebut akan merasa bosan, tidak puas dengan hasil kerjanya, dan kurang bersemangat sehingga memiliki stres yang tinggi.

Tanpa adanya *Adversity Quotient* yang tinggi maka dikhawatirkan seseorang akan mengalami frustrasi dan keraguan dalam menuntaskan pekerjaannya (Stoltz, 2010). Sedangkan seorang karyawan yang memiliki *Adversity Quotient* yang tinggi tidak akan menyerah dan tetap bertahan di masa sulit dan menjadikan kesulitan sebagai penguat untuk menghadapi rintangan selanjutnya (Markman, 2005).

Kecerdasan adversitas berhubungan positif dan signifikan dalam menanggulangi stres kerja karyawan khususnya karyawan Retail di Pertamina Patra Niaga. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian bahwa kecerdasan adversitas karyawan berada dalam kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa aspek-aspek yang terdapat di dalam kecerdasan adversitas yang meliputi *Control*, *Origin-Owner*, *Reach* dan *Endurance* yang berpengaruh dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat stres kerja karyawan.

SIMPULAN

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Adversity Quotient* dengan stres kerja karyawan Retail di Pertamina Patra Niaga, dengan korelasi sebesar 0,632 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi *Adversity Quotient* (kecerdasan adversitas) yang dimiliki karyawan, maka stres kerja akan terkontrol dengan baik sehingga menjadi rendah, dengan sumbangan efektif sebesar 38,7% ($R_2 = 0,387$).

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (2001). *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi (4th Ed)*. Jakarta: Gramedia Media Pustaka.
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York.
- Henky, & Ida. (2012). Modal Wirausaha Sukses. *Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi*, 1-18.
- Ismirani, M. (2011). *Pengaruh Religiusitas dan Adversity Quotient Terhadap Stres Kerja Pada Agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912*. Jakarta: UIN Jakarta.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Markman, G. D. (2005). *Adversity Quotient : The Role Of Personal Bounce-Back Ability In New Venture Formation*. www.peaklearning.com.
- Ojekou, G. P., & Dorothy, O. T. (2015). Effect Of Work Environment On Level Of Work Stres And Burnout Among Nurses In A Teaching Hospital Nigeria. *Open Journal of Nursing* .
- Pertamina Parta Niaga. (t.thn.). Diambil kembali dari Pertamina Parta Niaga: www.pertaminapartaniaga.com
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sinulingga, S. (2011). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press. Universitas Sumatera Utara.
- Stoltz, P. G. (2010). *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang* . Jakarta: PT Gramedia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono. (2004). *Akselerasi Intelligence, Optimalkan IQ, EQ dan SQ*. Jakarta: Inisiasi Pers.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). *Adversity Quotients, Environmental Variables And Career Adaptability In Student Nurses*. *Journal of Vocational Behavior* .
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.