

The Relationship of Adversity Quotient with Work Stress in Salesman Employees PT.X Surabaya

[Hubungan Adversity Quotient dengan Stres Kerja pada Karyawan Salesman PT.X Surabaya]

Prahmita Dyah Ayu Wulandari¹⁾, Eko Hardi Ansyah ^{*.2)}

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ekohardi1@umsida.ac.id

Abstract. *Adversity Quotient is an intelligence possessed by an individual to overcome difficulties and to survive. Work Stress is a feeling of pressure felt by employees when facing work. This research aims to examine whether there is a relationship between Adversity Quotient and Work Stress among Salesmen in PT. X Surabaya. In addition, a quantitative correlational approach was used for gathering data from 120 salesmen at PT. X Surabaya. The data were collected by utilizing the random sampling technique. To analyze the data, SPSS was implemented. Results show that the higher the Adversity Quotient score obtained by a salesman, the lower the work stress he or she experiences working as a salesman at PT. X Surabaya. Conversely, the lower the Adversity Quotient score, the higher the work stress encountered by a salesman working at PT. X Surabaya.*

Keywords ; *Adversity Quotient, Work Stress, Salesmen*

Abstrak. *Adversity Quotient adalah kecerdasan yang dimiliki oleh seorang individu untuk mengatasi kesulitan dan untuk bertahan hidup. Work Stress adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara Adversity Quotient dan Work Stress di kalangan Salesman di PT. X Surabaya. Selain itu, pendekatan korelasional kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data dari 120 salesman di PT. X Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling. Untuk menganalisis data, SPSS diimplementasikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi skor Adversity Quotient yang diperoleh seorang salesman, maka semakin rendah stres kerja yang ia alami bekerja sebagai salesman di PT. X Surabaya. Sebaliknya, semakin rendah skor Adversity Quotient, semakin tinggi stres kerja yang dihadapi oleh seorang salesman yang bekerja di PT. X Surabaya.*

Kata Kunci ; *Adversity Quotient, Work Stress, Salesman.*

I. PENDAHULUAN

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. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar[1].

Adversity Quotient adalah untuk mengukur standar tanggapan orang terhadap kesulitan, dan untuk memprediksi orang mana yang dapat mengatasi kesulitan dan yang tidak dapat bertahan dari ujian. Adversity quotient juga dapat digunakan untuk memahami apakah orang dapat memenuhi potensi dan mencapai tujuan. adversity quotient juga dapat digunakan untuk memprediksi orang mana yang akan menyerah setengah dan yang akan bertahan sampai akhir untuk tujuan mereka[2]. Daya juang atau adversity quotient (AQ) adalah kemampuan seorang individu dalam mengatasi kesulitan dan hambatan dalam hidupnya Terdapat 4 dimensi yang membentuk daya juang, yaitu Control, Origin, Ownership, Reach, dan Endurance yang biasa disingkat dengan CO2RE[3].

Profesi ini adalah *salesman* bukanlah pekerjaan yang mudah, karena selain harus bersaing dengan sesama rekan kerja dalam memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, juga harus bersaing dengan salesman dari perusahaan lain yang menjual produk serupa. Untuk dapat memenuhi tugasnya, para salesman harus memiliki kemampuan berkomunikasi dan memiliki pemahaman tentang produk yang ditawarkan dengan baik, serta memiliki komitmen untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam upaya memenuhi target tersebut, para salesman tidak selalu dapat mencapainya. Bekerja dengan sistem target seperti itu, dan tuntutan kerja serta perusahaan menginginkan perubahan dalam bekerja, bukanlah sesuatu yang mudah sehingga tidak heran jika para *salesman* menafsirkannya sebagai stres kerja.

Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara *Adversity Quotient* dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi *adversity quotient* tersebut, maka semakin rendah pula stres kerja. Sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* tersebut, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan

II. METODE

Penelitian kuantitatif digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya[4].

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan yang sifatnya kuantitatif korelasional yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi data[5]. Desain penelitian harus memiliki tujuan, pendekatan, sampel, sumber data yang jelas dan terperinci, serta memiliki segala sesuatu terencana sampai matang ketika penelitian disusun[6].

Populasi dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yang bertempat di lokasi Surabaya yang berprofesi sebagai *Salesman*. Sampel yang baik adalah sampel yang anggota-anggotanya mencerminkan sifat dan ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yang dimana semua populasi memiliki kesempatan untuk menjadi responden. Pengambilan data dilakukan secara online melalui link via GoogleForm. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 120 orang *salesman*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologi, skala psikologi digunakan untuk mengumpulkan data variabel *adversity quotient* dan Stres Kerja. Model skala psikologi yang digunakan untuk pembuatan aitem adalah skala Likert. Aitem skala Likert meminta responden untuk menjawab aitem favorable dan aitem unfavorable dengan 4 kategori jawaban yang disediakan, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dan 4,3,2,1 untuk pernyataan *favorable* serta 1,2,3,4 untuk pernyataan *unfavorable*. Skala pengumpulan data *adversity quotient* dan stress kerja ini dikembangkan dengan jumlah 64 aitem. Hasil validitas dari skala *adversity quotient* menunjukkan 25 aitem yang valid, sedangkan sebanyak 7 aitem yang gugur dari 32 aitem yang telah disusun oleh peneliti yang mewakili setiap aitem. Validitas pada skala *adversity quotient* memiliki nilai bergerak dari angka 0,301 ke arah 0,562. Hasil validitas dari skala stres kerja menunjukkan 23 aitem yang valid dan sebanyak 9 aitem yang gugur dari 32 aitem yang disusun oleh peneliti yang mewakili setiap aitem. Skala stres kerja memiliki nilai validitas yang bergerak dari angka 0,346 ke arah 0,531.

Skala *Adversity quotient* menggunakan skala yang disusun oleh peneliti menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.862 Skala yang dipakai adalah skala yang dianggap valid. Aitem dalam skala ini berjumlah 25 butir aitem dengan jumlah subyek sebanyak 120 *salesman*. Reliabilitas sebesar 0.862. Sehingga aitem-aitem pada skala ini reliabel untuk digunakan didalam penelitian. Nilai koefisien yang diperoleh menunjukkan bahwa skala *adversity quotient* memiliki reliabilitas yang tinggi.

Skala *adversity quotient* menggunakan skala yang disusun oleh peneliti menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.862 Skala yang dipakai adalah skala yang dianggap valid. Aitem dalam skala ini berjumlah 25 butir aitem dengan jumlah subyek sebanyak 120 *salesman*. Reliabilitas sebesar 0.862. Sehingga aitem-aitem pada skala ini reliabel untuk digunakan didalam penelitian. Nilai koefisien yang diperoleh menunjukkan bahwa skala *Adversity Quotient* memiliki reliabilitas yang tinggi.

Diperoleh hasil koefisien reliabilitas *Alpha* untuk Skala stres kerja dengan jumlah subyek dan *Alpha Cronbach* = 0.874 Skala yang dipakai adalah skala yang dianggap valid. Aitem yang digunakan berjumlah 23 butir aitem dengan jumlah subjek sebanyak 120 *salesman*. Reliabilitas sebesar 0.874 Sehingga aitem-aitem pada skala ini reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Nilai koefisien yang diperoleh menunjukkan bahwa skala stres kerja memiliki reliabilitas yang tinggi.

Teknik analisis data pada data penelitian disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu menguji hubungan antara dua variabel. Dua variabel yang diteliti memiliki hubungan masing-masing sebagai variabel bebas (*Adversity Quotient*) dan variabel terikat (Stres Kerja).

Sebelum melakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi yang merupakan syarat untuk mendapatkan nilai korelasi antara *adversity quotient* dengan stres kerja. Ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam perhitungan statistik. Hipotesis dua variabel penelitian dapat dianalisa menggunakan dua teknik yaitu teknik statistik parametrik dan teknik statistik non parametrik. Peneliti menggunakan teknik statistik parametrik jika dari hasil uji normalitas diperoleh hasil sebaran data normal dan dari uji linieritas diperoleh data yang tergolong linier[7].

Uji hubungan diperoleh dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment Pearson*, jika seluruhnya memenuhi uji asumsi. Namun, jika hasil dari uji normalitas dan uji linieritas tidak memenuhi kriteria, maka

peneliti menggunakan statistik non parametrik dengan menggunakan teknik analisis korelasi Spearman. Uji asumsi dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji linieritas yang dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26.0 *for windows*[8].

Ada beberapa asumsi yang dipenuhi dalam perhitungan statistik. Syarat-syarat pengujian *statistic parametric* dan *non parametric* adalah sebagai berikut: 1) Uji Normalitas, Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data distribusi normal atau tidak terdistribusi normal, yang berdampak pada penggunaan uji statistik parametrik atau non parametrik. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan program SPSS *for windows*. Data berdistribusi normal apabila nilai probabilitas dikatakan normal apabila signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan tidak berdistribusi normal apabila nilai probabilitas kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). 2) Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Kriteria dalam menguji linearitas apabila nilai *linearity* memiliki nilai signifikan kurang dari $p < 0,05$ dikatakan linier, sedangkan jika nilai signifikan lebih dari $p > 0,05$ dikatakan tidak linier. Seluruh perhitungan penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 26.0 *for windows*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis data, peneliti harus melakukan uji asumsi yang merupakan syarat untuk dilakukan pengujian terhadap korelasi antara *Adversity Quotient* dengan stres kerja. Uji asumsi yang diperlukan untuk analisis statistik uji normalitas dan uji linieritas dengan menggunakan korelasi Spearman yang sebelumnya melakukan uji distribusi normalitas dari dua variabel dan uji linieritas dari hubungan antara dua variabel penelitian menggunakan program SPSS versi 26.0 *for windows*. Uji normalitas pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan dua variabel, yaitu *Adversity Quotient* dan stres kerja. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Perhitungan menggunakan program SPSS. Adapun ketentuan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut: 1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dapat dikatakan normal. 2) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		AdversityQuotient	StresKerja
N		120	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59,5333	54,9667
	Std. Deviation	13,97593	13,79376
Most Extreme Differences	Absolute	,075	,084
	Positive	,059	,058
	Negative	-,075	-,084
Test Statistic		,075	,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 ^c	,039 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil uji normalitas dari variabel *adversity quotient* sebesar 0,091 dan variabel stres kerja sebesar 0,039, Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian variabel *Advesity Quotient* terdistribusi secara normal karena data signifikansi $> 0,05$, sedangkan data penelitian variabel stres kerja tidak terdistribusi secara normal karena data signifikansi $< 0,05$. Maka, uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi dengan menggunakan uji korelasi *Spearman*.

Uji linieritas dilakukan terhadap variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yaitu *adversity quotient* dengan stres kerja dengan menggunakan program SPSS. Pedoman untuk mengambil keputusan dari hasil uji linieritas adalah dengan melihat hasil signifikansi pada kolom *linierity*, sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikansi lebih besar $\text{Sig} > 0,05$ maka data dikatakan tidak linier. 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil $\text{Sig} < 0,05$ maka data dikatakan linier.

Tabel 2. Hasil Uji Lieneritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
StresKerja * AdversityQuotient	Betweens	(Combined)	15312,860	51	300,252	2,786	,000
		Linearity	10325,216	1	10325,216	95,799	,000
		Deviation from Linearity	4987,644	50	99,753	,926	,610
	Within Groups		7329,007	68	107,780		
	Total		22641,867	119			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji linieritas memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan linier antara *adversity quotient* dengan stress kerja. Karena memiliki nilai signifikansi dari *Linierity* $< 0,05$. Untuk Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan Teknik statistik untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan stress kerja dalam menyusun skripsi menggunakan teknik korelasi Spearman dan dihitung dengan menggunakan program SPSS. Adapun hasil uji korelasi antar variabel dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Correlations				
			Adversity Quotient	StresKerja
Spearman's rho	AdversityQuotient	Correlation Coefficient	1,000	-,755**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	120	120
	StresKerja	Correlation Coefficient	-,755**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan pada tabel 3 diatas dapat diketahui dari hasil perhitungan analisis tersebut diperoleh hasil koefisien korelasi (r_{xy}) = -0,755 dengan taraf signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan stress kerja pada *salesman* PT. X di Surabaya, sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat dapat diterima. Hal ini memiliki arti semakin tinggi *adversity quotient* pada *salesman* maka semakin rendah tingkat stress kerja pada *salesman*, begitupun sebaliknya jika semakin rendah *adversity quotient* pada *salesman* maka semakin tinggi stress kerja pada *salesman*. Hasil yang didapat pada tabel diatas mendapatkan hasil bahwa *salesman* yang memiliki *adversity quotient* sedang memiliki tingkat persentase paling tinggi, yaitu sebesar 70%. Begitupun kondisi *salesman* yang sama memiliki tingkat stress kerja yang dominan berada pada tingkatan sedang dengan presentase 70%.

B. Pembahasan

Hasil uji dengan analisis regresi menyatakan ada hubungan signifikan antara *adversity quotient* dengan stress kerja. Hipotesis pertama dari penelitian ini berbunyi “ada hubungan antara *adversity quotient* dan stress kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa hal tersebut mendukung konsep dan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan oleh yang berjudul “Hubungan *Adversity Quotient* dan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga”, menggunakan *korelasi product moment* diperoleh 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 stress kerja. Selain itu, dilihat dari perhitungan mean hipotetik 80 dan mean empirik 98,7 diketahui bahwa *adversity quotient* termasuk tinggi, serta stress kerja di kategori sedang dengan mean hipotetik di angka 62,5 dan mean empirik 74,67[1].

Penelitian yang dilakukan oleh “*Adversity Quotient* (AQ) dan Stres Kerja Pegawai Bagian Protokol Pemerintah Provinsi Jambi”. Teknik yang digunakan yaitu *pearson product moment* diperoleh koefisien ($r = -0,426$,

$p = 0.019$). Penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *adversity quotient* pegawai bagian protokol maka semakin rendah pula stres kerja pegawai bagian protokol Pemerintah Provinsi Jambi[7].

Penelitian dari “Hubungan *Antara Adversity Quotient Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Dumai Di Kota Madya Dumai*” yang menyatakan analisis *product moment Carl Person* hasil korelasi ($r=-0,494$ dan $p=0,000$ dengan $p \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki *adversity quotient* seseorang dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi setiap permasalahan yang terjadi dalam menurunkan tingkat stres kerja [9].

Seseorang *salesman* memiliki permasalahan didalam pekerjaan beberapa kondisi lain yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu: perampangan perusahaan, perubahan peraturan perusahaan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan dapat terjadinya *marger* dan bangkrutnya perusahaan sebagai dampak tidak pernah tercapai target yang diinginkan perusahaan yang mengakibatkan kerugian yang sangat besar, karena pekerjaan yang ditargetkan tidak pernah tercapai, mereka tidak tahu berapa lama lagi dirinya masih dibutuhkan oleh perusahaan, mereka juga harus menghadapi pengawasan ketat, memikirkan tunjangan tunjangan kesejahteraan dan bekerja lebih keras lagi untuk mempertahankan status sosial keluarga. Hal seperti itu menjadi penyebab timbulnya stres kerja yang dialami. Stres kerja yang dialami oleh individu itu berbeda-beda, maka merupakan tantangan bagi seorang pemimpin bagaimana mengelola stres kerja yang dialami oleh para karyawannya, sehingga stres kerja ini tidak mengganggu kinerja atau menjadikan stres kerja ini menjadi sebuah *adversity quotient* untuk meningkatkan kinerjanya[10].

Hasil dari analisis kategorisasi yang dilakukan bahwa tingkat *adversity quotient* pada *salesman* PT. X di Surabaya cenderung berada pada tingkat yang sedang, berarti banyak dari *salesman* masih memiliki *adversity quotient* yang bisa dikembangkan dan dilatih untuk menjadi salah satu bagian menurunkan stres kerja saat bekerja. Sedangkan hasil dari stres kerja pada *salesman* cenderung berada di kategori sedang, berarti masih banyak dari *salesman* yang memiliki stres kerja didalam kegiatan bekerja yang harus diatasi dengan adanya *adversity quotient* didalam penanganan stres kerja agar tidak tinggi.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti menggunakan analisis korelasi *Spearman* bahwa dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti terdapat hubungan negatif antara *adversity Quotient* dengan stres kerja pada *salesman* PT. X di Surabaya. Dengan nilai koefisien korelasi = $-0,755$ dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi *adversity quotient* yang diterima *salesman* maka semakin rendah stres kerja pada *salesman* PT. X di Surabaya. Sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* yang diterima, maka semakin tinggi stres kerja pada *salesman* PT. X di Surabaya.

Pada penelitian yang sudah dilakukan dan dilaksanakan ini, maka peneliti memberikan saran sebagai masukan kedepannya didalam penelitian sebagai berikut: 1). Bagi *salesman*, hasil ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan bahan masukan dan menambah wawasan tentang apa itu *adversity quotient* dan stres kerja bagi *salesman* dan pihak karyawan lainnya. 2). Bagi perusahaan, hasil ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi, dijadikan bahan masukan dan menambah wawasan berfikir bagi pihak manajemen atau pengelola PT. X, dalam upaya memahami dan meninjau kembali bagaimana *adversity quotient* dapat mengurangi kondisi stres kerja para *salesman*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian artikel ini tidak akan mungkin terjadi tanpa bimbingan serta dukungan dari para dosen pembimbing saya. Terima kasih juga atas yang diberikan oleh (pihak yang membantu), tanpa bantuan tersebut penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan tepat waktu.

Selain itu, saya menghargai dorongan dan dukungan dari keluarga besar saya. Terakhir, saya ingin mengucapkan terima kasih yang telah memberikan bantuan moril dan materil kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan artikel ini.

REFERENSI

- [1] T. Nuranasmita, “Hubungan Adversity Quotient Dengan Stres Kerja Pada Karyawan The Correlation Between Adversity Quotient and Work Stress on Employees Marketing Challenge 2018 (Pertamina iseseorang yakni Adversity Quotient (AQ) dalam menghadapi masalah dan ikesulitan,” vol. 3, no. 1, pp. 92–99, 2022.
- [2] S. Azwar, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014.
- [3] Rosita, “Pengaruh Adversity Quotient dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Prokrastinasi Pada Karyawan,” *Psikologi*, vol. 5, no. 2, pp. 1–21, 2019.
- [4] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- [5] S. Azwar, *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1997.
- [6] S. Azwar, *Tes prestasi fungsi dan pengembangan penguluran prestasi belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1996.
- [7] I. Kurniawan and E. Krisnawati, “Adversity Quotient (AQ) dan Stres Kerja Pegawai Bagian Protokol Pemerintah Provinsi Jambi,” *J. Stud. Insa.*, vol. 7, no. 2, p. 144, 2019, doi: 10.18592/jsi.v7i2.3084.
- [8] N. A. Christy and S. Amalia, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 74–83, 2018, doi: 10.35313/jrbi.v3i2.935.
- [9] E. G. Wulansari, “Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran,” *J. Psikol. Perseptual*, vol. 5, no. 1, p. 1, 2020, doi: 10.24176/perseptual.v5i1.5002.
- [10] N. Fitri, “Skripsi nurul fitri 105721146518,” 2022.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.