

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN ADVERSITAS DENGAN  
STRES KERJA PADA KARYAWAN  
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)  
Tbk CABANG ISKANDAR MUDA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan

**NINDYA VITA BELA**

15.860.0145



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/26/19

Access From (repository.uma.ac.id)

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

---

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Dekan

  
Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

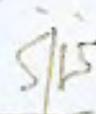
DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi

  
\_\_\_\_\_

2. Suryani Hardjo, S.Psi, MA

  
\_\_\_\_\_

3. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi

  
\_\_\_\_\_

4. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

  
\_\_\_\_\_

5.2 Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NINDYA VITA BELA  
NPM : 158600145  
Program Studi : PIO  
Fakultas : PSIKOLOGI  
Jenis karya : Tugas Akhir (Skripsi) Tesis

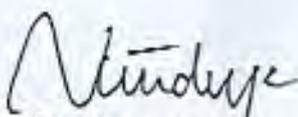
demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : HUBUNGAN KECERDASAN ADVERSITAS DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk CAB. ISKANDAR MUDA MEDAN.

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : MEDAN

Pada tanggal : 17 OKTOBER 2019

Yang menyatakan

  
( NINDYA VITA BELA )

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN  
ADVERSITAS DENGAN STRES KERJA  
PADA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT  
INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG  
ISKANDAR MUDA MEDAN

NAMA MAHASISWA : NINDYA VITA BELA

NIM : 15.860.0145

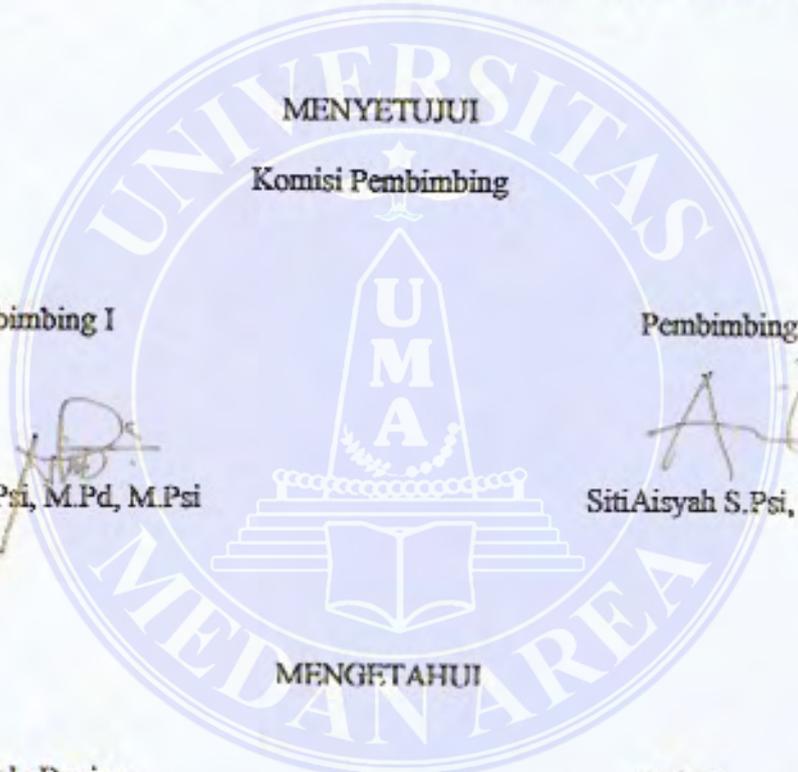
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I Pembimbing II

Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi Siti Aisyah S.Psi, M.Psi

MENGETAHUI



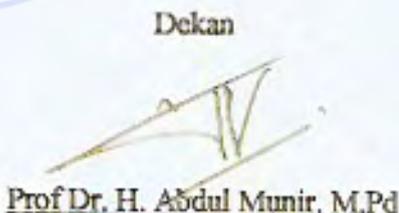
Kepala Bagian

Fanida Hanum, S.Psi, M.Psi



Dekan

Prof Dr. H. Abdul Munir, M.Pd



Tanggal Sidang Meja Hijau  
17 Oktober 2019

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Oktober 2019



*Indya Vita Bela*  
Indya Vita Bela

## ABSTRACT

*This research aims to know the relationship between intelligence of adversities with work stress, which is the subject of research are employees who work in the Bank Rakyat Indonesia branch Iskandar Muda Medan. As a sample in this study there were 72 people. The hypothesis proposed in this study, is: there is a negative connection between intelligence of adversities with work stress on employees. Assuming, the higher the intellect intelligence the lower the stress of work so on the contrary, the lower the intellect intelligence the higher the stress it works. In an attempt to prove the hypothesis used Product Moment correlation technique from Karl Pearson. Based on the results of the analysis obtained the following results: a). There is a very significant negative relationship between intelligence of adversities with work stress. That means the higher the intelligence of adversities, the lower the stress of work, the less the lower the intelligence of adversities, the higher the work stress. This result is evidenced by the correlation coefficient  $r_{xy} = -0.579$ ;  $Sig < 0.010$ . Thus the hypothesis proposed, declared acceptable. b). Intelligence affects the adversities of 33.5% work stress. This means that there are still 66.5% influence of other factors on occupational stress, among them are organizational factors, environmental factors and individual factors in the form of ability and cognitive assessment of pessimistic and optimistic as a comparison of one's which has high or low adversity quotient. Other results obtained is that in general the employees of BRI Iskandar Muda branch of the intelligence of the employee is likely to be low, it is seen from the mean empirical  $101.416 <$  of the hypothetic mean  $102.5$ . Then the work stress is classified as high, judging by the mean empirical  $152.569 >$  of hypothetic  $140.5$  mean.*

**Keywords:** *intelligence advercity, work stress and BRI Iskandar Muda Branch*

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN ADVERSITAS DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG ISKANDAR MUDAMEDAN

Oleh:

**NINDYA VITA BELA**  
**NIM: 15 860 0145**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan adversitas dengan stres kerja, dimana yang menjadikannya subjek penelitian adalah para karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda Medan. Sebagaimana dalam penelitian ini berjumlah 72 orang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah: ada hubungan negatif antara kecerdasan adversitas dengan stres kerja pada karyawan. Dengan asumsi, semakin tinggi kecerdasan adversitas semakin rendah stres kerja demikian sebaliknya, semakin rendah kecerdasan adversitas semakin tinggi stres kerjanya. Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut digunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut: a). Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecerdasan adversitas dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi kecerdasan adversitas, maka semakin rendah stres kerja, sebaliknya semakin rendah kecerdasan adversitas, maka semakin tinggi stres kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,579$  ;  $sig < 0,010$ . Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima. b). Kecerdasan adversitas memberikan pengaruh terhadap stres kerja 33,5%. Ini berarti masih terdapat 66,5% pengaruh dari faktor lain terhadap stres kerja, diantaranya adalah faktor organisasi, faktor lingkungan dan faktor individual berupa kemampuan dan penilaian kognitif berupa pesimis dan optimis sebagai perbandingan seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi atau rendah. Hasil lain yang diperoleh adalah bahwa secara umum para karyawan BRI Cabang Iskandar Muda kecerdasan adversitas karyawan tergolong cenderung rendah, hal ini dilihat dari mean empirik 101,416 < dari mean hipotetik 102,5. Kemudian stres kerja tergolong tinggi, dilihat dari mean empirik 152,569 > dari mean hipotetik 140,5.

Kata kunci : Kecerdasan adversitas, stres kerja dan BRI Cabang Iskandar Muda

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabbi'l'alam, puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT, memohon pertolongan dan ampun kepada-Nya. Peneliti berlindung kepada Allah dari kejahatan diri dan kejelekan amal perbuatan. Barang siapa yang Allah beri petunjuk, maka tidak ada yang dapat menyesatkannya, dan barang siapa yang Allah sesatkan, maka tidak ada yang dapat memberi petunjuk, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini saya selaku peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Tidak luput pula dalam hal ini saya sudah banyak menerima bimbingan serta bantuan. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya mengucapkan banyak terimah kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Istiana S.Psi, M.Psi sebagai dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak dukungan bagi saya selaku peneliti, yang sangat berjasa dalam membantu saya, yang selalu meluangkan waktu, yang selalu sabar menerima kesalahan yang saya perbuat, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi,

yang telah banyak memberikan saya ilmu-ilmu yang beliau miliki, dan selalu menyemangati saya untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

5. Ibu Siti Aisyah S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang selalu mempermudah dan meringankan saya dalam segala urusan saya selama skripsi, yang selalu memberikan waktu untuk saya dan memberikan banyak masukan serta ilmu beliau pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi selaku ketua sidang yang sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang meja hijau.
7. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA selaku sekertaris yang berkenan untuk menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
8. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga pegawai-pegawai yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
9. Terimakasih kepada kedua orang tua saya tercinta dan tersayang, papa Subur dan mama Avita Meliyani yang selalu mendoakan, mendukung sepenuhnya, memberikan semangat, serta selalu melimpahkan cinta kasih sayang yang terus mengalir tiada hentinya untuk saya serta nasihat-nasihat yang membangun saya untuk terus bangkit dan menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

10. Terimakasih banyak juga teruntuk teman terdekat yang sudah seperti keluarga yaitu Yossy Wira Saputra, Luluk Nurjihan, Nurul Syakilla, Agung Eka Nugraha dan Tania Pradisya yang selalu memberikan dukungan penuh, perhatian, doa, serta merangkul saya ketika saya mengalami masa sulit dalam menyelesaikan skripsi ini dan selalu membuat saya semangat dan selalu ceria sampai pada akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini.

11. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terima kasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Saya selaku peneliti menyadari bahwa meskipun saya telah berupaya untuk dapat menyusun dan menyajikan skripsi yang terbaik, namun dengan segala keterbatasan, kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki, maka skripsi ini masih jauh dari yang diharapkan, baik ditinjau dari aspek gaya bahasa maupun kedalaman materinya. Oleh karena itu sebagai salah satu upaya untuk lebih menyempurnakan skripsi ini, maka saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Demikian sebagai penutup saya selaku peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Medan, Oktober 2019

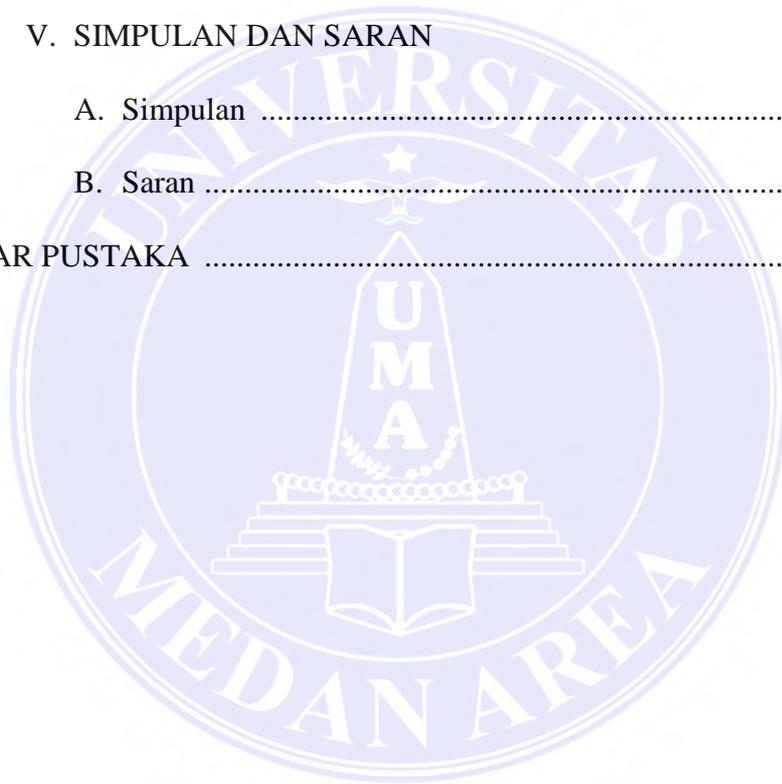
Nindya Vita Bela

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAKS .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Batasan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Stres Kerja .....	12

1. Pengertian Stres Kerja .....	12
2. Faktor Penyebab Stres Kerja .....	15
3. Aspek-aspek Stres Kerja .....	18
4. Ciri-ciri Stres .....	20
B. Kecerdasan Adversitas .....	21
1. Pengertian Kecerdasan Advesitas .....	21
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Adversitas .....	23
3. Dimensi-dimensi Kecerdasan Adversitas .....	25
4. Teori-teori Pendukung <i>Adversity Quotient</i> .....	27
C. Hubungan Antara Kecerdasan Adversity dengan Stres Kerja .....	29
D. Kerangka Konseptual .....	32
E. Hipotesis .....	32
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Tipe Penelitian .....	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	33
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	33
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	35
E. Metode Pengumpulan Data .....	36
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	37
G. Teknik Analisis Data .....	40

<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian .....	41
B. Uji Coba Alat Ukur .....	46
C. Pelaksanaan Penelitian .....	49
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	49
E. Pembahasan.....	54
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	58
B. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>



## DAFTAR TABEL

Halaman

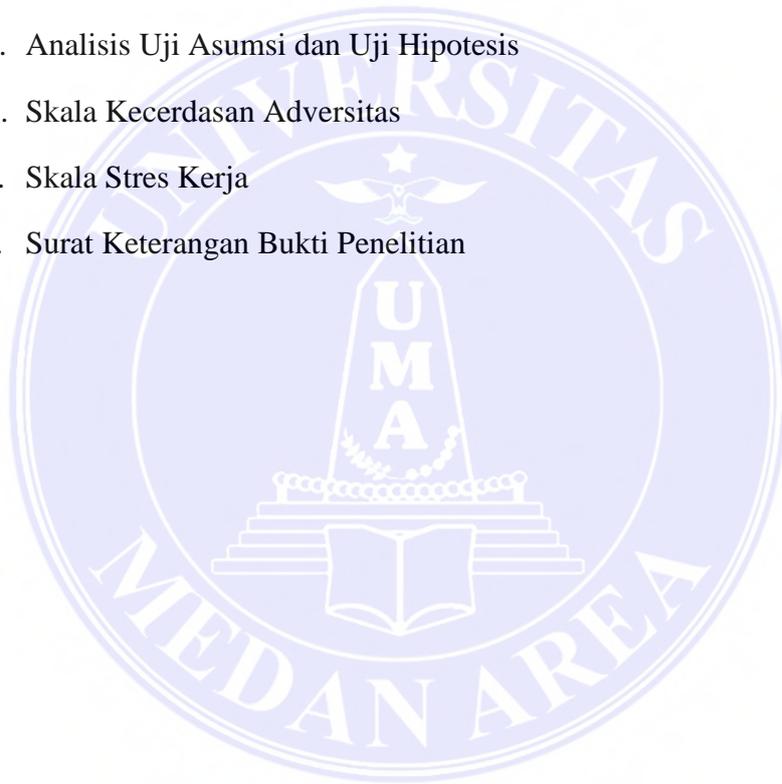
Tabel :

1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kecerdasan Adversitas Sebelum Uji Coba .....	44
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba .....	45
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kecerdasan Adversitas Setelah Uji Coba .....	47
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba .....	48
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	50
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan .....	51
7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	52
8. Statistik Induk .....	52
9. Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik .	54

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

- A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kecerdasan Adversitas
- B. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Stres Kerja
- C. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis
- D. Skala Kecerdasan Adversitas
- E. Skala Stres Kerja
- F. Surat Keterangan Bukti Penelitian





# DAFTAR LAMPIRAN

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung kemajuan dan kelangsungan sebuah instansi/perusahaan. Untuk itu perlu diadakan peningkatan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas.

Pegawai merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, pegawai adalah tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada pada organisasi atau perusahaan Supiah (2015). Pegawai memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi. Tanpa mesin canggih perusahaan dapat terus beroperasi dengan cara manual, akan tetapi tanpa pegawai perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Sejalan dengan pendapat Mathis (2014), sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah atau swasta (bisnis), maupun yang bergerak di bidang jasa dan keuangan.

Perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki integritas tinggi dalam melakukan pekerjaan. Seiring dengan persaingan antar perusahaan, maka perusahaan menuntut pegawainya untuk mampu bersaing dan terkadang tuntutan tersebut dirasakan menekan oleh pegawainya. Mereka harus terus mampu mengikuti tuntutan tersebut yang kadang-kadang tanpa disadari menimbulkan stres pada dirinya. Stres diakibatkan oleh tuntutan profesionalitas karyawan seperti beban kerja yang

semakin berat, adanya persaingan yang semakin ketat dan tingkat pendapatan yang tidak seimbang dengan biaya hidup, Handoko(2008).

Menurut Robbins dan Judge (2008), stres adalah suatu kondisi dimana individu dihadapkan pada suatu tuntutan yang berkaitan dengan apa yang di inginkan, dan hasilnya dipersepsi sebagai suatu hal yang tidak pasti. Menurut Mangkunegara (2012) stres kerja merupakan saat dimana seseorang mengalami tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Gejala stres yang ditimbulkan seperti ketidakstabilan emosi, perasaan yang kacau, sering menyendiri, tidak memiliki kualitas tidur yang cukup, sering merokok, cemas, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut *Health Safety Executive*, bahwa stres adalah reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan yang berlebihan atau jenis tuntutan lainnya (Tarwaka, 2011). Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stresor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. *Stresor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Menurut Riggio (2003) stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman. Keadaan stres dapat dilihat dari 3 gejala; Gejala psikologis, meliputi kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, mendendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, deprese, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup, menurunnya harga diri dan rasa percaya diri. Gejala fisik, meliputi meningkatnya sekresi adrenalin

dan nonadrenalin, gangguan gastrointestinal misalnya gangguan lambung, mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan pada kulit, gangguan kardiovaskuler, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringan, kepala pusing, migraine kanker, ketegangan otot, problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur). Gejala perilaku, meliputi menunda ataupun menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal, kehilangan nafsu makan dan penurunan drastic berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku berisiko tinggi, seperti ngebut, berjudi, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, kecenderungan bunuh diri (Taylor, 2006).

Stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, faktor organisasi dan juga faktor individu itu sendiri seperti kepribadian yang dia miliki. Robbins dan Judge (2011) mengatakan stres kerja disebabkan tiga sumber utama yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian).

Beberapa hal utama yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja adalah kondisi kerja yang selalu berada di bawah tekanan, ketidakjelasan tugas yang diberikan, permintaan barang yang sangat tinggi, kurangnya perencanaan kerja, adanya ancaman di kalangan karyawan, teriakan dan makian para konsumen, teman yang selalu mengganggu, ketidaknyamanan fisik, seperti suara mesin yang ribut, ventilasi yang kurang, tidak adanya perbaikan untuk mengatasi masalah-masalah diatas. Dampak permasalahan tersebut akan mempengaruhi kondisi psikologi para karyawan, yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan stres

kerja bagi para karyawan. Stres kerja, oleh para ahli pelaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi.

Bank BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Bank Rakyat Indonesia mempunyai unit kerja yang berjumlah 4.447 buah, yang terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI, 12 Kantor Wilayah, 12 Kantor Inspeksi /SPI, 170 Kantor Cabang (dalam negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 *New York Agency*, 1 *Caymand Island Agency*, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 P.POINT, 3.705 BRI UNIT dan 357 Pos Pelayanan Desa yang kepemilikannya Bank Rakyat Indonesia (Persero) masih 100% ditangan Pemerintah Republik Indonesia. Banyaknya unit kerja yang dimiliki bank ini tentunya memerlukan serapan karyawan yang banyak pula.

Sebagai bank yang telah menjangkau hampir seluruh lapisan masyarakat senantiasa memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. Dalam hal perkreditan, BRI memprioritaskan kepada usaha-usaha kecil baik diperkotaan maupun pedesaan. Menangani kredit bukanlah hal mudah. Diperlukan orang yang mempunyai kemampuan kerja yang baik dan menguasai pekerjaan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan memperkecil risiko kesalahan dalam pekerjaan. Mantri adalah petugas lapangan dimana selain menangani masalah kredit pada BRI Unit, juga bertugas mempromosikan produk BRI dan mengajak masyarakat untuk berhubungan dengan BRI.

Bank Rakyat Indonesia dalam hal ini menjadi peran penting dalam hal permodalan khususnya bagi UMKM. Perkembangan perekonomian nasional dan perubahan lingkungan strategis yang dihadapi dunia usaha termasuk bank saat ini sangat cepat dan dinamis. Kredit adalah kegiatan operasional terpenting dalam kegiatan operasi bank, dimana perkreditan memiliki aset terbesar jika dibandingkan dengan kegiatan operasional bank yang lain. Walaupun usaha perkreditan merupakan sumber utama penghasilan bank, namun resiko kerugian sebagian besar bersumber pada usaha tersebut, maka usaha ini membutuhkan cara tersendiri dalam pengelolaannya agar bank dapat mencapai tujuan pelepasan kredit secara menguntungkan dan aman. Terdapat dua fungsi yang saling berkaitan dari kredit yang ditulis oleh Veithzal dan Andria yaitu: keuntungan (*profitability*) dan keamanan (*safety*).

Dalam mencapai visinya Bank BRI melakukan perubahan-perubahan dalam system kerja, dan target yang harus dicapai oleh seluruh komponen perusahaan. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap tiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Bagi para karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan yang mengalami stres kerja ditandai dengan cemas, ditandai dengan munculnya rasa khawatir apabila tidak mencapai target sehingga dapat menurunkan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan menimbulkan sakit

kepala yang menyebabkan stres pada pegawai. Adanya target yang belum atau tidak tercapai dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga pegawai mudah marah, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan. Adapun tekanan dari atasan yang menimbulkan depresi yang dapat merubah pola hidup, seperti nafsu makan berkurang atau berlebih dan gangguan tidur inilah yang menyebabkan pegawai menjadi stres.

Fenomena tentang stres yang dialami karyawan, didapatkan melalui interview pada karyawan mantri sebagai berikut:

*“ ketika memikirkan target yang harus dicapai saya menjadi susah tidur, lalu bangun tidur badan terasa lelah. Nah itu yang membuat belum kerja sudah capek. Ada ketakutan kalau target tidak tercapai.”  
(interview dilakukan tanggal 18 Januari 2019 pukul 11.10, Bapak I).*

*“untuk mencapai target IM gak gampang, mengingat competitor cukup banyak baik internal maupun eksternal. Ini menjadi tekanan tersendiri bagi saya, tapi saya harus optimis dan kerja keras untuk mencapai target tersebut. meskipun gak bisa dihindari juga saya bisa mengalami gangguan emosi seperti mudah tersinggung dan cepat marah.”  
(interview dilakukan tanggal 22 Januari 2019 pukul 14.20 Bapak D).*

Data di atas menggambarkan bahwa karyawan bagian mantri mengalami stres kerja, diakibatkan oleh target dalam pencapaian dan tekanan waktu yang ditetapkan oleh pihak manajemen.

Banyaknya sumber stres (stresor) di atas menjadikan stres adalah keadaan jiwa yang paling populer di abad ini. Lebih dari 40 juta orang di Eropa atau setidaknya 1 dari 3 orang pekerja mengatakan bahwa mereka mengalami stres di tempat kerja. Stres di tempat kerja adalah masalah kedua yang sering terjadi disamping masalah sakit punggung dan dari hasil survey juga dikatakan bahwa

lebih dari seperempat pekerja absen selama 2 minggu (akumulasi) dalam setahun karena masalah kesehatan yang diakibatkan oleh stres. Industri perbankan adalah salah satu katalisator pertumbuhan ekonomi suatu Negara, terlebih lagi jika dilihat bahwa bank berfungsi sebagai alat intermediasi (*financial intermediari*) atau perantara keuangan antara pihak yang kelebihan dana (surplus unit) dengan pihak yang memerlukan dana (devisit unit), serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar lalulintas pembayaran”.

Jex (2013) faktor individual yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah kemampuan atau kecerdasan, individu yang memiliki kecerdasan yang tinggi akan bekerja dengan strategi yang tepat dalam menghadapi dan melaksanakan pekerjaannya. Selye (dalam Jex, 2013) mengemukakan bahwa faktor individual yang berperan penting dalam menghadapi tekanan/stresor adalah kecerdasan adversitas.

Kecerdasan adversitas (*adversity intelligence*) adalah suatu konsep mengenai kualitas pribadi yang dimiliki seseorang untuk menghadapi berbagai kesulitan dan dalam usaha mencapai kesuksesan di berbagai bidang hidupnya (Stoltz, 2007). Dalam kamus bahasa Inggris, kata “*adversity*” diartikan dengan kesengsaraan dan kemalangan, sedangkan “*intelligence*” diartikan dengan kecerdasan. Stoltz (2007) menekankan pada unsur kesulitan (*adversity*) sebagai faktor penentu terhadap kesuksesan seseorang. *Adversity Intelligence* menginformasikan pada individu mengenai kemampuannya dalam menghadapi sebuah keadaan atau situasi yang sulit (*adversity*) dan kemampuan untuk mengatasinya, meramalkan individu yang mampu dan tidak mampu menghadapi kesulitan, meramalkan mereka yang akan melampaui dan mereka yang akan

gagal melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensi yang dimiliki, dan meramalkan individu yang akan menyerah dan yang akan bertahan dalam menghadapi kesulitan.

*Adversity quotient* merupakan suatu teori yang dicetuskan oleh Paul G Stoltz untuk menjembatani antara kecerdasan intelektual (IQ) dengan kecerdasan emosional (EQ). Karena menurut Stoltz (2000) kedua hal itu saja tidak cukup untuk menjadi tolok ukur yang akan memprediksi keberhasilan seseorang. Baginya, meskipun seseorang mempunyai IQ dan EQ yang baik namun tidak mempunyai daya juang yang tinggi dan kemampuan merespons kesulitan yang baik dalam dirinya, maka kedua hal tersebut akan menjadi sia-sia saja.

*Adversity quotient* sebagai suatu kemampuan terdiri dari empat dimensi yang disingkat dengan sebutan CO2RE yaitu *dimensi control*, *origin-ownership*, *reach*, dan *endurance* (Stoltz, 2000). Berikut ini merupakan penjelasan dari keempat dimensi tersebut: *Control* (pengendalian) kendali, *origin-ownership* (asal-usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan), *Endurance* (daya tahan).

Penelitian yang dilakukan oleh Shen (2014) dengan judul “*The Relative Study of Adversity Quotient, Job Stres, Organizational Commitment and Turnover Intention of Employees in the Traditional Industry*” menunjukkan hasil bahwa dimensi *adversity quotient* memiliki pengaruh pada stres kerja, komitmen organisasi serta keinginan pekerja industri untuk berhenti dari pekerjaan. Selanjutnya pada penelitian Shen & Chan hasil juga menunjukkan bahwa melalui pelatihan kecerdasan *adversity quotient* kesulitan karyawan terhadap

stres kerja, komitmen organisasi dapat diperkuat sementara niat untuk berhenti menjadi turun.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Advesitas dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sebagai mantri bank harus bisa bekerja keras karena dituntut untuk dapat bekerja dengan target yang sudah ditentukan. Secara garis besar, tugas dan tanggung jawab mantri bank tidak hanya bertugas sebagai marketing saja. Namun, uraian tugas mantri bank dan bertanggung jawabnya yaitu untuk mencari, mensurvey, menganalisa, dan memberi rekomendasi kepada pimpinan unit terhadap calon nasabah mengenai pinjaman atau kredit.

Tugas utama tanggungjawab seorang mantri adalah melakukan pengecekan secara menyeluruh terkait berkas pemohon kredit atau nasabah pada umumnya, memastikan semua persyaratan dan berkas pemohon sudah lengkap via marketing di bawahnya, melakukan pengecekan secara langsung ke lapangan terhadap jaminan pengajuan kredit pemohon, melakukan analisa terhadap pengajuan kredit pemohon sekaligus membuat keputusan atas pengajuan tersebut, manage data pemohon, rekap kredit dan surat tolak/terima pemohon. Bertanggung jawab atas rencana pencapaian dan target yang ditentukan oleh kantor/bank.

Karyawan bagian mantri dalam melaksanakan tugas-tugasnya memiliki target dan tekanan waktu yang harus dicapai setiap bulan. Keadaan di atas akan menjadi

stresor/tekanan tersendiri pada setiap karyawan mantri. Tidak ada pilihan lain bagi para mantri dalam menghadapi tekanan dan target tersebut selain meningkatkan rasa optimis dan kerja keras serta dengan daya juang yang tinggi/ *adversity quotient* sehingga akan mencapai kinerja dan produktivitas yang tinggi.

### **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mempermudah peneliti, maka perlu dirumuskan masalah apa yang menjadi fokus penelitian. Untuk itu, peneliti mencoba merumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut yaitu: Apakah ada Hubungan Antara Kecerdasan Adversitas dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan?

### **D. Batasan Masalah**

Berdasarkan Rumusan Masalah yang telah diuraikan diatas, yang akan dibahas dalam penelitian ini dibatasi hanya kecerdasan adversitas dengan stres kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan. Populasi dari penelitian ini adalah 680 pegawai yang sedang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan sedangkan sampelnya yaitu 102 responden.

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan Kecerdasan Adversitas dengan Stres Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan.

## F. Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat dari penelitian ini manfaat teoritis dan manfaat praktis, adapun manfaat itu adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjawab pertanyaan penelitian sehubungan dengan kecerdasan adversitas dan stres kerja. Hasil Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pengembangan penerapan khusus Psikologi Industri Organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

Bagi pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi salah satu alternatif dalam menangani kasus tindakan indisipliner. Bagi psikologi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis untuk memperkaya hasil penelitian dan pengembangan di bidang psikologi kepolisian khususnya yang berkaitan dengan *adversity quotient* dan stres kerja. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai *adversity quotient* dan stres kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Stres Kerja**

##### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Handoko, 2009).

Individu harus selalu melakukan penyesuaian diri terhadap tuntutan yang dihadapi, agar dapat hidup dengan baik di lingkungan sosialnya. Kegagalan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan, baik dari dalam maupun dari luar akan membuat individu dalam situasi yang menekan emosi, yang umumnya dikenal sebagai stres.

Stres diawali pada saat individu diharapkan pada stresor atau penyebab stres, dan individu tersebut mencoba untuk bertahan. Pertahanan individu tersebut semakin lemah jika penyebab stres langsung secara terus menerus dan akibatnya muncul gejala-gejala stres pada individu, sehingga terjadi respon fisiologis pada individu, misalnya meningkatnya hormon dalam cairan tubuh.

Fraser (2002), stres atau ketegangan mempunyai konotasi yang beraneka ragam, sehingga istilah tersebut sebenarnya sulit untuk didefinisikan. Istilah stres disatu sisi menggambarkan suatu keadaan fisis yang mengalami berbagai tekanan yang melebihi batas ketahanan, disisi yang lain menggambarkan gejala yang menghasilkan tekanan-tekanan, yang dapat menimbulkan perubahan dalam diri individu, bersifat subjektif dan hanya berhubungan dengan kondisi emosional maupun kondisi-kondisi psikologik. Oleh karena itu stres sering dianggap sebagai reaksi dari manusia terhadap tekanan-tekanan psikososial, dalam hubungannya dengan pekerjaan maupun dengan lingkungan tempat individu berada.

Selye (dalam Munandar, 2001) memberikan suatu penegasan bahwa stres selalu berkaitan dengan pengungkapan seluruh kecenderungan lahiriah, yang timbulnya karena ada tuntutan pada setiap bagian tubuh dan hal ini tidak dapat dihindari oleh manusia. Secara umum stres menurut Maramis (2010) adalah segala masalah atau tuntutan penyelesaian diri, yang apabila tidak diatasi dengan baik akan mengganggu keseimbangan hidup manusia.

Noi & Smith 1990 (dalam Jex, 2013) stres dapat diartikan pula sebagai reaksi yang dirasakan oleh manusia bila mendapat tekanan dari luar ataupun oleh sesuatu sebab yang tidak dapat diraba, bentuknya dapat berupa kekurangan atau kelebihan stimulasi yang dapat menimbulkan perasaan bosan yang berkepanjangan. Cascio (2008) berpendapat bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik ketika seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Doelhadi (2001) stres adalah suatu anggapan yang dimiliki oleh individu terhadap suatu terhadap suatu sumber atau keadaan yang dinilai memberikan tekanan, rangsangan dan beban tertentu yang tidak sepadan dengan dirinya, sehingga dirasakan menjadi ancaman bagi kesejahteraan hidupnya.

Menurut Gibson Ivancevich (2011) stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan/atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut Greenberg (2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004).

Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

## **2. Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Gibson (2011), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (stresor) di tempat kerja, stresor tersebut yaitu:

- a. Stresor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b. Stresor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.

- c. Stresor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stresor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2000) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Menurut Robbins (2008) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor:

a. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, Kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.

b. Faktor Lingkungan

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong

seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

c. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. dalam faktor individu selain faktor kepribadian ada faktor kemampuan/kecerdasan dan penilaian kognitif seseorang.

Menurut Selye (dalam Monk, 2001) stresor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian kognitif bersifat individual dalam hal ini nampaknya sangat menentukan apakah stresor itu dapat berakibat positif atau negatif. Penilaian kognitif tersebut sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul. Maka diperlukan sikap optimis dari individu untuk dapat menganggap stresor sebagai peristiwa yang positif sehingga dapat memunculkan respon yang positif pula. Seligman (dalam Stoltz, 2000) menyatakan perbedaan itu sebagai individu yang pesimis dan optimis sebagai perbandingan seseorang yang memiliki *Adversity Quotient* yang tinggi atau rendah. Individu pesimis akan memandang kesulitan sebagai situasi yang menetap, pribadi dan berdampak ke semua aspek.

Dari uraian para ahli di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor organisasi, faktor lingkungan dan faktor individual berupa kemampuan dan penilaian kognitif berupa pesimis dan optimis sebagai perbandingan seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi atau rendah.

### 3. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Luthans (2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology, Psychology dan Behavior*:

a. Fisiologi (fisik)

Fisiologi masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

b. *Psychology* (psikologikal)

Ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

c. *Behavior* (tingkah laku)

Memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Cox (dalam Retyaningyas, 2013) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu:

a. Subyektif, berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.

- b. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c. Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
- e. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Braham (dalam Handoyo, 2001), aspek-aspek stres kerja meliputi empat aspek, yaitu:

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kuit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikiran, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.

- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah fisiologi, psikologi, behavior, emosional, intelektual, dan interpersonal.

#### 4. Ciri-ciri Stres

Ciri-ciri stres menurut Atkinson (2003) :

- a. Cemas, merupakan emosi yang tidak menyenangkan yang ditandai dengan munculnya rasa khawatir, tekanan dan ketakutan, hal ini terjadi dengan tingkatan berbeda-beda pada setiap individu.
- b. Marah, yaitu luapan emosi yang agresif, baik verbal maupun non verbal. Ketika individu marah, perilaku agresi bisa ditujukan langsung pada sumber stres. Bisa juga dengan menyerang orang tak bersalah dan obyek-obyek yang ada di sekitar.
- c. Depresi, merupakan reaksi psikologis dengan menarik diri, menjadi malas dan tidak berdaya menghadapi kejadian-kejadian yang tidak sesuai dengan harapan sebelumnya. Penurunan fungsi kognisi, yaitu sulit konsentrasi dan sulit berpikir logis.

Dampak dari stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (dalam Michael, 2008) sebagai berikut:

- a. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

- b. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa ciri dari individu yang mengalami stres adalah mudah merasa cemas, mudah marah dan depresi.

## **B. Kecerdasan Adversitas**

### **1. Pengertian Kecerdasan Adversitas**

Pada sebuah organisasi, setiap orang adalah pemimpin, minimal pemimpin untuk dirinya sendiri. Aspek *IQ*, *EQ* dan *SQ* dianggap perlu dimiliki oleh seseorang. Bahkan, ada satu lagi yang juga perlu dimiliki seseorang yakni *Adversity Quotient (AQ)* karena di situlah kecerdasan seseorang dalam menghadapi masalah dan kesulitan diuji. Seorang yang bekerjanya mengandalkan *IQ* saja, maka orientasi kerjanya sebatas pada hal-hal yang berlandaskan pada pikiran saja. Orang tersebut akan mengabaikan hal-hal yang bersifat spiritualitas dan sentuhan hati nurani karena tujuan utamanya sebatas mencari kepuasan materiil dan duniawi. Nilai-nilai *AQ* menjadi pelengkap dari keseluruhan aspek. Dengan *AQ* yang tinggi, seseorang akan mampu menghadapi

rintangan atau halangan yang menghadang dalam mencapai tujuan (Tian & Fan, 2014).

Kecerdasan adversitas (AQ) dicetuskan pertama kali oleh Paul G. Stoltz. Stoltz (2004) menganggap bahwa kesuksesan seseorang tidak cukup diramalkan melalui IQ dan EQ yang dimiliki. Stoltz (2004) 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.

Kecerdasan Adversitas merupakan suatu kemampuan untuk menghadapi kesulitan dalam hidup seseorang. Individu yang memiliki kecerdasan adversitas yang baik mampu meraih tujuan dalam hidupnya. Terdapat beberapa komponen yang digunakan untuk mengukur kemampuan seseorang ketika menghadapi kesulitan dalam hidup yaitu; harga diri, motivasi, kreativitas, optimisme, dan kestabilan emosi (Parvathy & Praseeda M, 2014).

Widyaningrum dan Rachmawati (2007) memaparkan *adversity quotient* sebagai daya berpikir kreatif yang mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi rintangan serta menemukan cara mengatasinya, sehingga mampu mencapai keberhasilan.

Nashori (2007) berpendapat bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berpikir dan tindakannya ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang bisa menyulitkan dirinya. Leman (2007) mendefinisikan *adversity quotient* secara ringkas, yaitu sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah

Kecerdasan adversitas merupakan suatu kemampuan yang dapat mengukur cara seseorang dalam bertindak dan mengatasi keadaan buruk. Kecerdasan adversitas akan membantu meramalkan siapa yang dapat berkembang ketika menghadapi kesulitan. Adanya kecerdasan adversitas dapat mengetahui seseorang dalam merasakan dan menghadapi tantangan. Seseorang yang tidak bisa mengatasi kesulitan bisa mudah terbebani dan emosional, kemudian menyerah dan berhenti mencoba (Vinas dan Aquino-Malabanan, 2015).

Berdasarkan uraian di atas kecerdasan adversitas adalah suatu kemampuan untuk dapat bertahan dalam menghadapi segala masalah ataupun kesulitan hidup.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Adversitas**

Stoltz (2007) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan adversitas antara lain:

### **a. Bakat**

Bakat adalah suatu kondisi pada diri seseorang yang dengan suatu latihan khusus memungkinkannya mencapai suatu kecakapan, pengetahuan dan keterampilan khusus. Bakat menggambarkan penggabungan antara keterampilan, kompetensi, pengalaman dan pengetahuan yakni apa yang diketahui dan mampu dikerjakan oleh seorang individu.

### **b. Kemauan**

Kemauan menggambarkan motivasi, antusiasme, gairah, dorongan, ambisi, dan semangat yang menyala-nyala. Individu tidak akan menjadi hebat dalam bidang apapun tanpa memiliki kemauan untuk menjadi individu yang hebat.

### **c. Kesehatan**

Kesehatan emosi dan fisik juga mempengaruhi individu dalam mencapai kesuksesan. Jika seorang individu sakit, penyakitnya akan mengalihkan perhatian dari proses pencapaian kesuksesan. Emosi dan fisik yang sehat sangat membantu dalam pencapaian kesuksesan.

d. Karakteristik kepribadian

Karakteristik kepribadian seorang individu seperti kejujuran, keadilan, ketulusan hati, kebijaksanaan, kebaikan, keberanian dan kedermawanan merupakan sejumlah karakter penting dalam mencapai kesuksesan.

e. Genetika

Meskipun warisan genetik tidak menentukan nasib, namun faktor ini juga mempengaruhi kesuksesan individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor genetik merupakan salah satu faktor yang mendasari perilaku dalam diri individu.

f. Pendidikan

Pendidikan mempengaruhi kecerdasan, pembentukan kebiasaan yang sehat, perkembangan watak, keterampilan, hasrat, dan kinerja yang dihasilkan individu.

g. Keyakinan

Keyakinan merupakan hal yang sangat penting dalam kelangsungan hidup individu.

Menurut Benson (dalam Stoltz, 2007) berdoa akan mempengaruhi epinefrin dan hormon kortikosteroid pemicu stres, yang kemudian akan menurunkan tekanan darah serta membuat detak jantung dan pernafasan lebih santai. Keyakinan merupakan ciri umum yang dimiliki oleh sebagian orang-

orang sukses karena iman merupakan faktor yang sangat penting dalam harapan, tindakan moralitas, kontribusi, dan bagaimana kita memperlakukan sesama kita.

Berdasarkan uraian di atas faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan adversitas adalah: bakat, kemauan, kesehatan, karakteristik kepribadian, genetika, pendidikan, dan keyakinan.

### 3. Dimensi-dimensi Kecerdasan Adversitas

Stoltz (2007) menawarkan empat dimensi dasar yang akan menghasilkan kemampuan *adversity quotient* yang tinggi, yaitu:

- a. Kendali/*control* (C). Kendali berkaitan dengan seberapa besar orang merasa mampu mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya dan sejauh mana individu merasakan bahwa kendali itu ikut berperan dalam peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Semakin besar kendali yang dimiliki semakin besar kemungkinan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dan tetap teguh dalam niat serta ulet dalam mencari penyelesaian. Demikian sebaliknya, jika semakin rendah kendali, akibatnya seseorang menjadi tidak berdaya menghadapi kesulitan dan mudah menyerah.
- b. Daya tahan/*endurance* (E). Dimensi ini lebih berkaitan dengan persepsi seseorang akan lama atau tidaknya kesulitan akan berlangsung. Daya tahan dapat menimbulkan penilaian tentang situasi yang baik atau buruk. Seseorang yang mempunyai daya tahan yang tinggi akan memiliki harapan dan sikap optimis dalam mengatasi kesulitan atau tantangan yang sedang dihadapi. Semakin tinggi daya tahan yang dimiliki oleh individu, maka semakin besar kemungkinan seseorang dalam memandang kesuksesan sebagai sesuatu hal yang

bersifat sementara dan orang yang mempunyai *adversity quotient* yang rendah akan menganggap bahwa kesulitan yang sedang dihadapi adalah sesuatu yang bersifat abadi, dan sulit untuk diperbaiki.

- c. Jangkauan/*reach* (R). Jangkauan merupakan bagian dari *adversity quotient* yang mempertanyakan sejauh manakah kesulitan akan menjangkau bagian lain dari individu. Reach juga berarti sejauh mana kesulitan yang ada akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan seseorang. Reach atau jangkauan menunjukkan kemampuan dalam melakukan penilaian tentang beban kerja yang menimbulkan stres. Semakin tinggi jangkauan seseorang, semakin besar kemungkinannya dalam merespon kesulitan sebagai sesuatu yang spesifik dan terbatas. Semakin efektif dalam menahan atau membatasi jangkauan kesulitan, maka seseorang akan lebih berdaya dan perasaan putus asa atau kurang mampu membedakan hal-hal yang relevan dengan kesulitan yang ada, sehingga ketika memiliki masalah di satu bidang dia tidak harus merasa mengalami kesulitan untuk seluruh aspek kehidupan individu tersebut.
- d. Kepemilikan/*origin and ownership* (O2). Kepemilikan atau dalam istilah lain disebut dengan asal-usul dan pengakuan akan mempertanyakan siapa atau apa yang menimbulkan kesulitan dan sejauh mana seorang individu menganggap dirinya mempengaruhi dirinya sendiri sebagai penyebab asal-usul kesulitan. Orang yang skor origin (asal-usulnya) rendah akan cenderung berfikir bahwa semua kesulitan atau permasalahan yang datang itu karena kesalahan, kecerobohan atau kebodohan dirinya sendiri serta membuat perasaan dan pikiran merusak semangatnya.

Berdasarkan uraian di atas dimensi-dimensi kecerdasan adversitas adalah: kendali/*control* berkaitan dengan seberapa besar orang merasa mampu mengendalikan kesulitan yang dihadapi, daya tahan yang berkaitan dengan persepsi seseorang akan lama atau tidaknya kesulitan, Jangkauan yang mempertanyakan sejauh manakah kesulitan akan mengjangkau bagian lain dari individu, kepemilikan yang bisa disebut dengan asal-usul dan pengakuan akan mempertanyakan siapa atau apa yang menimbulkan kesulitan.

#### **4. Teori-teori Pendukung Kecerdasan Adversitas**

Kecerdasan Adversitas dibangun dengan memanfaatkan tiga cabang ilmu pengetahuan (Stoltz, 2007), yaitu :

a. Psikologi kognitif

Psikologi kognitif merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana seseorang memperoleh, mentransformasikan, mempresentasikan, menyimpan, dan menggali kembali pengetahuan dan bagaimana pengetahuan tersebut dapat dipakai untuk merespon atau memecahkan kesulitan, berfikir dan berbahasa. Orang yang merespon atau menganggap kesulitan itu abadi, maka jangkauan kendali mereka akan menderita, sedangkan yang menganggap kesulitan itu mudah berlalu, maka ia akan tumbuh maju dengan pesat. Respon seseorang terhadap kesulitan mempengaruhi kinerja dan kesuksesan. Strategi berespon terhadap kemalangan dengan pola-pola tersebut akan menetap sepanjang hidup seseorang (Lasmono, 2001).

b. Neuropsikologi

Neuropsikologi adalah bagian psikologi terapan yang berhubungan dengan bagaimana perilaku dipengaruhi oleh disfungsi otak. Ilmu ini menyumbangkan pengetahuan bahwa otak secara ideal dilengkapi sarana pembentuk kebiasaan-kebiasaan, sehingga otak segera dapat diinterupsi dan diubah. Berdasarkan penjelasan tersebut (Lasmono, 2001) menjelaskan bahwa kebiasaan seseorang dalam merespon terhadap kesulitan dapat diinterupsi dan segera diubah. Dengan demikian, kebiasaan baru tumbuh dan berkembang dengan baik.

Neuropsikologi merupakan *speciality* (bidang keahlian khusus), tetapi juga dapat dilihat sebagai bagian psikologi kesehatan. Neuropsikologi maupun psikologi kesehatan berada dibawah payung besar psikologi klinis. Neuropsikologi memiliki representasi yang tersebar luas dalam tim-tim multidisiplin atau antardisiplin sebagai bagian dari pendekatan medis kontemporer terhadap penanganan seorang pasien (Nelson dan Adams, 1997).

c. Psikoneuroimunologi

Ilmu ini menyumbangkan bukti-bukti adanya hubungan fungsional antara otak dan sistem kekebalan, hubungan antara apa yang individu pikirkan dan rasakan terhadap kemalangan dengan kesehatan mental fisiknya. Kenyataannya pikiran dan perasaan individu juga dimediasi oleh neurotransmitter dan neuromodulator, yang berfungsi mengatur ketahanan tubuh. Hal ini esensial untuk kesehatan dan panjang umur, sehingga seseorang dapat menghadapi kesulitan dan mempengaruhi fungsi-fungsi kekebalan, kesembuhan dan kerentanan terhadap penyakit-penyakit yaitu melemahnya kontrol diri yang esensial akan menimbulkan depresi. Ketiga penopang teoritis tersebut bersama-

sama membentuk *adversity quotient* dengan tujuan utama, yaitu: timbulnya pengertian baru, tersedianya alat ukur dan seperangkat alat untuk meningkatkan efektivitas seseorang dalam menghadapi segala bentuk kesulitan hidup (Stoltz, 2007).

Berdasarkan uraian di atas teori-teori pendukung *adversity quotient* adalah psikologi kognitif, neuropsikologi, psikoneuroimunologi.

### **C. Hubungan Antara Kecerdasan Adversitas dengan Stres Kerja**

Adapun hubungan kecerdasan adversitas dengan stres kerja adalah tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Di sebuah bank pasti mempunyai bagian sendiri misalnya customer service, teller bank, administrasi, mantri, dan lain sebagainya. Setiap department-department tersebut mempunyai tugasnya masing-masing yang membuat suatu bank akan menjadi maju dan dapat mengambil hati para konsumennya. Salah satu yang department yang paling penting di bank adalah mantri bank Para mantri BRI harus menggunakan dokumen fisik untuk memproses pengajuan kredit dari calon nasabah. Mereka juga harus membuat laporan harian setiap harinya untuk mengukur produktivitasnya.

Tugas-tugas di atas memungkinkan untuk menjadi sumber potensial stres, pencapaian target dan *time pressure* yang mereka rasakan pasti tidak bisa dihindari. Pencapaian target dan *time pressure* ini adalah salah satu penyebab utama terjadinya stres (Girdano, 1990). *Time pressure* ini terjadi karena harus melakukan terlalu banyak hal (Munandar, 1995). Munandar mengatakan bahwa waktu dalam masyarakat industri merupakan suatu unsur yang sangat penting. Setiap tugas

diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Waktu merupakan salah satu ukuran dari efisiensi. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu. tugas harus diselesaikan sebelum waktu berakhir (*deadline*).

Stres kerja merupakan kondisi yang disebabkan ketika perbedaan seseorang atau lingkungan yang berhubungan dengan individu, yaitu antara situasi yang diinginkan dengan keadaan biologis, psikologis atau sistem sosial individu tersebut.

Menurut Selye (dalam Monk, 2001) Stresor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian kognitif individu dalam hal ini nampaknya sangat menentukan apakah stresor itu dapat berakibat positif atau negatif. Penilaian kognitif tersebut sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul. Maka diperlukan sikap optimis dari individu untuk dapat menganggap stresor sebagai peristiwa yang positif sehingga dapat memunculkan respon yang positif pula. Seligman (dalam Stoltz, 2007) menyatakan perbedaan itu sebagai individu yang pesimis dan optimis sebagai perbandingan seseorang yang memiliki *Adversity Quotient* yang tinggi atau rendah. Individu pesimis akan memandang kesulitan sebagai situasi yang menetap, pribadi dan berdampak ke semua aspek.

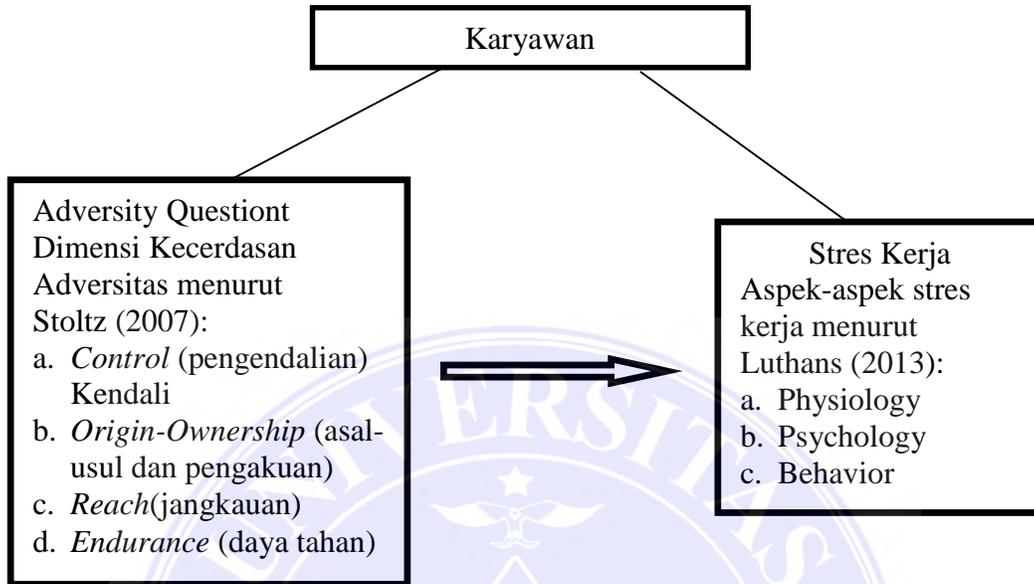
*Adversity Quotient* merupakan suatu teori yang dicetuskan oleh Paul G Stoltz untuk menjembatani antara kecerdasan intelektual (IQ) dengan kecerdasan emosional (EQ). Karena menurut Stoltz (2007) kedua hal itu saja tidak cukup untuk menjadi tolok ukur yang akan memprediksi keberhasilan seseorang. Baginya, meskipun seseorang mempunyai IQ dan EQ yang baik namun tidak mempunyai daya juang

yang tinggi dan kemampuan merespons kesulitan yang baik dalam dirinya, maka kedua hal tersebut akan menjadi sia-sia saja.

Penelitian yang dilakukan Tricahya (2010) menemukan bahwa hasil analisis data penelitian diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,329 dengan signifikansi sebesar 0,003. terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *adversity quotient* dan stres. Hal juga ini menandakan bahwa hipotesis awal penelitian, yaitu ada hubungan negatif dan signifikan antara *adversity quotient* dengan stres pada mahasiswa yang bekerja dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Shen (2014) dengan judul “*The Relative Study of Adversity Quotient, Job Stres, Organizational Commitment and Turnover Intention of Employees in the Traditional Industry*” menunjukkan hasil bahwa dimensi *adversity quotient* memiliki pengaruh pada stres kerja, komitmen organisasi serta keinginan pekerja industri untuk berhenti dari pekerjaan. Selanjutnya pada penelitian Shen & Chan hasil juga menunjukkan bahwa melalui pelatihan kecerdasan *adversity quotient* kesulitan karyawan terhadap stres kerja, komitmen organisasi dapat diperkuat sementara niat untuk berhenti menjadi turun.

## D. Kerangka Konseptual



## E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai yakni ada hubungan negatif antara kecerdasan adversitas dengan stres kerja pada karyawan. Dengan asumsi, semakin tinggi kecerdasan adversitas semakin rendah stres kerja demikian sebaliknya, semakin rendah kecerdasan adversitas semakin tinggi stres kerjanya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel, dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif (Sudjana dan Ibrahim, 2001).

Penelitian ini merupakan penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan populasi penelitian, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2015).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : Kecerdasan Adversitas
2. Variabel terikat (Y) : Stres Kerja

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis adalah Hubungan Antara Kecerdasan Adversitas dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Iskandar Muda maka penulis mengelompokkan variabel yang digunakan dalam kecerdasan adversitas dan stres kerja.

### **1. Stres Kerja**

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Untuk mengukur stres kerja digunakan skala stres kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut Luthans, 2013 yaitu aspek *physiology*, *psychological* dan *behavior*. Semakin tinggi skor yang diperoleh, berarti semakin tinggi stres yang dirasakan. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh, berarti semakin rendah stres yang dirasakan.

### **2. Kecerdasan Adversitas**

Kecerdasan adversitas merupakan suatu kemampuan untuk dapat bertahan dalam menghadapi segala masalah ataupun kesulitan hidup. Untuk mengukur kecerdasan adversitas digunakan skala kecerdasan adversitas yang disusun

berdasarkan dimensi-dimensi kecerdasan adversitas menurut Stoltz, (2000) yaitu *control* (pengendalian) kendali, *origin-ownership* (asal-usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan) dan *endurance* (daya tahan). Semakin tinggi skor yang diperoleh, berarti semakin tinggi kecerdasan adversitas yang dimiliki. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh, berarti semakin rendah kecerdasan adversitas yang dimiliki

## **D. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Itulah definisi populasi dalam penelitian.

Populasi di sini maksudnya bukan hanya orang atau makhluk hidup, akan tetapi juga benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat-sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Bahkan satu orangpun bisa digunakan sebagai populasi, karena satu orang tersebut memiliki berbagai karakteristik, misalnya seperti gaya bicara, disiplin, pribadi, hobi, dan lain sebagainya. Populasi dari penelitian ini adalah 680 orang pegawai yang bekerja di perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan.

### **2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan karakteristik atau ciri-ciri tertentu. Ciri sampel yang menjadi penelitian ini adalah:

- a. Karyawan BRI bagian mantri
- b. Memiliki target kerja 1 Milyar per bulan.

Berdasarkan jumlah populasi yang ada, maka sampel dalam penelitian adalah berjumlah 72 orang karyawan.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data kuantitatif yaitu dengan menggunakan skala. Skala mempunyai keuntungan sebagai pengumpulan data yang baik. Sebab seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2000), yaitu:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Hal-hal yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti.

Dalam menentukan hasil penelitian, maka digunakan metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: metode skala. Metode skala yang digunakan adalah :

1. Skala stres kerja

Skala stres kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut Luthans, (2013) yaitu aspek *physiology, psychological dan behavior*.

2. Skala Kecerdasan Adversitas

Skala kecerdasan adversitas disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan Stoltz, (2007) yakni, *control* (pengendalian) kendali, *origin-ownership* (asal-usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan), *endurance* (daya tahan).

Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert atau *Likert Scale* adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini biasanya disebut dengan variabel penelitian dan ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Nama Skala ini diambil dari nama penciptanya yaitu Rensis Likert, seorang ahli psikologi sosial dari Amerika Serikat.

Dalam angket ini ada 4 jawaban, yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai) STS (sangat tidak sesuai). Langkah selanjutnya setelah skala terjawab kemudian diskor dan ditabulasikan dengan system penyekoran sebagai berikut. Untuk pernyataan yang positif (*favourable*) diberikan nilai 4 untuk jawaban SS (sangat setuju), nilai 3 untuk jawaban S (setuju), nilai 2 untuk jawaban TS (tidak setuju), nilai 1 untuk jawaban STS (sangat tidak setuju). Sebaliknya, untuk pernyataan negative (*unfavourable*), diberikan nilai 1 untuk jawaban SS (sangat setuju), nilai 2 untuk jawaban S (setuju), nilai 3 untuk jawaban TS (tidak setuju), dan nilai 4 untuk jawaban STS (sangat tidak setuju).

## **F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

## 1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas setidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu atau tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2000). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini merupakan validitas yang di estimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat professional judgement (Azwar, 2000). Professional judgement didalam sebuah penelitian ini adalah dosen pembimbing penelitian ini.

Suatu hal yang harus disadari, bahwa dalam penelitian estimasi validitas pada umumnya tidak dapat dituntut suatu koefisien realibilitas. Dikatakan bahwa koefisien yang berkisar antara 0,30 sampai dengan 0,50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap efisien suatu lembaga pelatihan (Azwar, 2000). Cara yang dipergunakan untuk mengukur validitas skala dalam penelitian ini adalah menggunakan kriteria perbandingan yang berasal dari dalam hal alat ukur itu sendiri. Caranya adalah mengkolerasikan nilai-nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus angka kasar yang dikemukakan oleh Karl Pearson (Azwar,2000) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\Sigma X^2) - \frac{(\Sigma X)^2}{N}\right\} \left\{|\Sigma Y^2| - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).

$\Sigma XY$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\Sigma X$  = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap butir

$\Sigma Y$  = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek  
 $\Sigma X^2$  = Jumlah kwadrat skor X  
 $\Sigma Y^2$  = Jumlah kwadrat skor Y  
 N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *Product Moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1996). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai teknik *whole* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y) - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

r.bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan *part whole*  
 r.xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi  
 SD.y = Standar deviasi total  
 SD.x = Standar deviasi butir

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2013). Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui realibilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$r = 2 \left[ \frac{1 - S1^2 = S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$  dan  $S2^2$  = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2

$Sx^2$  = Varians skor skala

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah tehnik korelasi *product moment* dari Karl Pearson dengan bantuan analisis program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) for windows release 20,00. Teknik ini digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kecerdasan adversitas sebagai variabel bebas (X) dengan stres kerja sebagai variabel terikat (Y). Rumus product moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left( \Sigma X^2 \right) - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \left( \Sigma Y^2 \right) - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y

$\Sigma XY$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\Sigma X$  = Jumlah skor variabel bebas X

$\Sigma Y$  = Jumlah skor variabel terikat Y

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat x

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

Sebelum hipotesis uji dengan menggunakan Korelasi *Product Moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linieritas:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

- b. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecerdasan adversitas dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi kecerdasan adversitas, maka semakin rendah stres kerja, sebaliknya semakin rendah kecerdasan adversitas, maka semakin tinggi stres kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,579$  ;  $sig < 0,010$ . Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima.
2. Kecerdasan adversitas memberikan pengaruh terhadap stres kerja 33,5%. Ini berarti masih terdapat 66,5% pengaruh dari faktor lain terhadap stres kerja, diantaranya adalah faktor organisasi, faktor lingkungan dan faktor individual berupa kemampuan dan penilaian kognitif berupa pesimis dan optimis sebagai perbandingan seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi atau rendah..
3. Dinyatakan bahwa kecerdasan advrsitas karyawan tergolong cenderung rendah, hal ini dilihat dari mean empirik  $101,416 <$  dari mean hipotetik  $102,5$ . Kemudian stres kerja tergolong tinggi, dilihat dari mean empirik  $152,569 >$  dari mean hipotetik  $140,5$ .

## B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

### 1. Saran Kepada Perusahaan

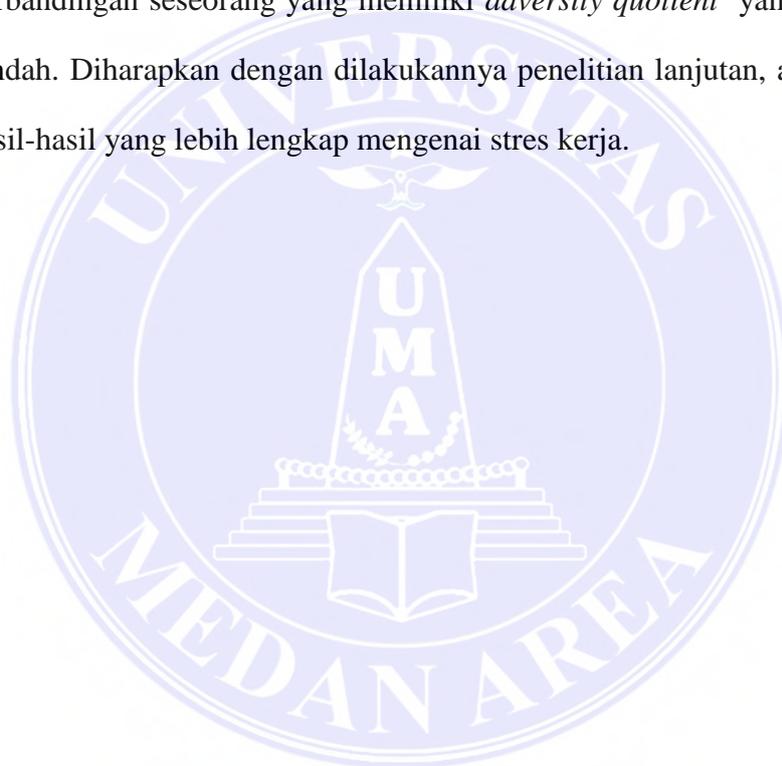
Melihat peranan kecerdasan adversitas yang cukup berarti terhadap munculnya stres kerja, maka perlu kiranya meninjau kembali sistem manajemen seperti yang selama ini dilakukan. Tekanan yang dirasakan karyawan akan membuat karyawan mudah merasakan stres. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah melaksanakan *outbond* bagi karyawan. Selain itu kiranya perlu dilakukan training motivasi agar karyawan lebih termotivasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

### 2. Saran Kepada Subjek Penelitian

Kepada subjek penelitian diharapkan agar terus meningkatkan kecerdasan adversitas, mampu bertahan dan memiliki kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi segala masalah ataupun kesulitan yang dihadapi terutama selama bekerja. Para karyawan juga diharapkan mampu menurunkan stres kerja seperti yang selama ini dirasakan, selalu beranggapan bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang menyenangkan dan jangan beranggapan suatu pekerjaan menjadi beban. Cara meningkatkan kecerdasan adversitas antara lain dengan meningkatkan pemahaman dan belajar mengadakan atau membuat pemecahan masalah tanpa ada pihak yang dirugikan. Sementara cara yang dilakukan untuk menurunkan stres kerja adalah dengan meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri sehingga stres kerja yang dilakukan tidak sampai mengganggu pekerjaan.

### 3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini agar mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja, diantaranya adalah faktor organisasi, faktor lingkungan dan faktor individual berupa kemampuan dan penilaian kognitif berupa pesimis dan optimis sebagai perbandingan seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi atau rendah. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian lanjutan, akan diperoleh hasil-hasil yang lebih lengkap mengenai stres kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amparado, M. J., Javier, P. M., Pomar, E. J., Aquino-Malabanan, M. G., & Landicho, L. C. 2015. Self-Actualization of Married and Unmarried among Middle aged Professionals. *International Journal of Academic Research in Psychology*. Vol 1.No.2. (17-24)
- Atkinson, M. & Sturges, J. 2003. *At the turning point: the young adolescent learner*. Boston: Center for Collaborative Education.
- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- Cascio, Wayne F. 2008. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Singapore: McGraw-Hill International Edition
- Doelhadi, E.M. 2001. *Kerja dalam Dimensi Tinjauan Psikologis*. Insan, 1, 27-40.
- Fraser, TM. 2002. *Stress dan Kepuasan Kerja, Seri Manajemen*. No.14, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Fred Luthans. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. 2011. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James. L., et all.2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2013. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall
- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IX Jilid I BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lasmono, H.K. 2001. Tinjauan Singkat Adversity Quotient. *Anima (Indonesian Psychological Journal)*, Vol. 17, No. 1, hal 63 – 68
- Leman.(2007). *50 Chinese Wisdoms*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Leman.(2007). *The Best of Chinese Sayings*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Luthans, F. 2014. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.

- Monk, T. and Folkard S. 2001. *Circadian Rhythm and Shift Work*. John Wiley Sons, New York.
- Munandar, Ashar S. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan*. Jakarta.
- Nashori, F. 2007. *Potensi-Potensi Manusia: Seri Psikologi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Parvathy, U., & Praseeda. 2014. Relationship Between Adversity Quotient and Academic Problems among Student Teachers. *Journal Of Humanities And Social Science*, 19, 23-26.
- Retyaningyas, Dwi. 2013, Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja di bagian linting rokok PT. Gentong Gotri Semarang, Semarang, *Jurnal*.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Smith. 1990. *The Sharing and Dividing of Geographical Space, in Shared Space, Divided Space*, Eds: Chisholm, Michael and Smith, David M., Unwin Hyman Ltd.
- Steve M. Jex. 2014. *Organizational Climate and Culture*. Bowling Green State University
- Stoltz, G.P. 2007. *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, Alih bahasa: Hermaya.T. Jakarta: PT Grasindo.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Widyaningrum, J. Rachmawati, M.A. 2007. Adversity Intelligence dan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 2, 2

## DAFTAR PUSTAKA

- Amparado, M. J., Javier, P. M., Pomar, E. J., Aquino-Malabanan, M. G., & Landicho, L. C. 2015. Self-Actualization of Married and Unmarried among Middle aged Professionals. *International Journal of Academic Research in Psychology*. Vol 1.No.2. (17-24)
- Atkinson, M. & Sturges, J. (2003). *At the turning point: the young adolescent learner*. Boston: Center for Collaborative Education.
- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- Cascio, Wayne F. (2008) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Singapore: McGraw-Hill International Edition
- Doelhadi, E.M. 2001. Kerja dalam Dimensi Tinjauan Psikologis. *Insan*, 1, 27-40.
- Fraser, TM.. 2002. *Stress dan Kepuasan Kerja, Seri Manajemen*. No.14, Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2013. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall

- Gibson, Ivancevich & Donnely. 2011. Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James. L., et all.2010. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga
- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2009 “Manajemen Sumber Daya Manusaia”, Cetakan IX Jilid I BPFE UGM, Yogyakarta.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2013). Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach. New Jersey: John Willey & Sons, Inc.
- Lasmono, H.K. (2001). Tinjauan Singkat Adversity Quotient. Anima (Indonesian Psychological Journal), Vol. 17, No. 1, hal 63 – 68
- Leman.(2007). 50 Chinese Wisdoms. PT.Gramedia, Jakarta.
- Leman.(2007). The Best of Chinese Sayings. PT.Gramedia, Jakarta.
- Fred Luthans, (2013), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Luthans, F. 2014. Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.
- Munandar, Ashar S. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan. Jakarta.

Monk,T. and Folkard S. 2001. Circadian Rhythm and Shift Work, John Wiley Sons,  
New York.

Nashori, F. (2007). Potensi-Potensi Manusia: Seri Psikologi Islam . Yogyakarta:  
Pustaka Pelajar.

Parvathy, U., & Praseeda. (2014). Relationship Between Adversity Quotient and  
Academic Problems among Student Teachers. Journal Of Humanities And  
Social Science , 19, 23-26.

Rivai, Veithzal.(2003).Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.PT Rajagrafindo  
Persada, Jakarta.

Retyaningyas, Dwi. 2013, Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja  
di bagian linting rokok PT. Gentong Gotri Semarang, Semarang, Jurnal.

Rivai, Veithzal.(2004).Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.PT Rajagrafindo  
Persada, Jakarta

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12,  
Jakarta: Salemba Empat.

Shen, C.Y. (2014). The relative study of gender roles, and job stress and adversity  
quotient. The Journal Of Global Business Management, X(1).

Smith. (1990). The Sharing and Dividing of Geographical Space, in Shared Space, Divided Space, Eds: Chisholm, Michael and Smith, David M., Unwin Hyman Ltd.

Steve M. Jex (2014). Organizational Climate and Culture. Bowling Green State University

Stoltz, PG. (2000). Adversity Quotient, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang (diterjemahkan oleh T Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Stoltz, Paul G. (2004). Adversity Quotient. Cetakan Ketujuh. PT Gramedia Indonesia, Jakarta.

Stoltz, G.P. (2007). Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang, alih bahasa: Hermaya, T. Jakarta: PT Grasindo.

Sudjana, Nana dan Ibrahim, Penelitian Dan Penilaian Pendidikan, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2001.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Widyaningrum, J. Rachmawati, M.A. 2007. Adversity Intelligence dan Prestasi Belajar Siswa. Jurnal Psikologi Proyeksi, 2, 2

## Blue Print Skala Stres Kerja

Disusun berdasarkan aspek-aspek stress kerja menurut Luthans, (2013) yaitu aspek physiology, psychological dan behavior

Aspek	Indikator	Pernyataan		Jlh
		Favourable	Unfavourable	
Fisiologi	1. Tekanan darah meningkat 2. Mudah merasa sakit kepala, punggung 3. Mudah terkena diare dan sembelit	1. Belakangan ini tekanan darah saya meningkat 2. Saya mudah sekali merasa sakit di bagian tengkuk 3. Sedikit saja ada masalah, kepala saya langsung mendenyut 4. Saya tidak lagi mampu untuk berfikir, kepala langsung sakit 5. Saya mudah sekali merasa lelah 6. Akhir-akhir ini saya seringkali ke kamar mandi 7. Jika ada masalah berat, perut saya langsung sakit	1. Kondisi saya akhi-akhir ini tetap normal 2. Tidak ada keluhan kesehatan saya 3. Sekalipun saya berfikir keras, namun saya tidak mengeluhkan sakit di kepala saya 4. Saya masih mampu berfikir, meskipun sedang sibuk kerja 5. Walau banyak pekerjaan, namun saya tidak mudah lelah 6. Tidak ada perubahan rutinitas saya dalam buang air kecil 7. Saya merasa tidak ada gangguan di bagian perut sekalipun terasa lelah	14
Psikologi	1. Ketidakpuasan hubungan kerja 2. Tegang 3. Gelisah 4. Depresi 5. Mudah bosan	1. Saya merasa ada saja yang tidak suka dengan saya selama bekerja 2. Sulit sekali mencari teman yang sesuai di tempat kerja 3. Jika masalah belum terselesaikan, saya merasa sangat tegang 4. Jika ada atasan memanggil, saya merasa saya punya kesalahan 5. Saya sering merasa tidak tenang 6. Saya tidak betah berada lama-lama di tempat kerja 7. Saya sering merasa sedih 8. Saya merasa tidak ada yang mau dekat dengan saya 9. Saya bosan mengerjakan pekerjaan yang itu-	1. Saya merasa senang bekerja disini, sebab saya memiliki banyak teman 2. Banyak yang bersedia membantu saya jika saya butuh bantuan 3. Saya berusaha tetap tenang dalam menyelesaikan masalah 4. Jika ada atasan memanggil, bagi saya itu hal biasa 5. Saya tetap tenang meskipun ada problem pekerjaan 6. Terkadang saya tidak sadar waktu kerja sudah habis 7. Saya tidak ingin kesedihan mengganggu pekerjaan saya 8. Saya merasa banyak rekan kerja yang	36

	<p>6. Mudah marah</p> <p>7. Agresif</p> <p>8. Permusuhan</p> <p>9. Keluhan</p>	<p>itu saja</p> <p>10. Jika tidak dibantu, sulit bagi saya menyelesaikan pekerjaan</p> <p>11. Masalah kecil saja bisa membuat saya marah</p> <p>12. Akhir-akhir ini saya merasa tidak tenang</p> <p>13. Saya tidak segan-segan menyerang orang yang menyinggung perasaan saya</p> <p>14. Saya tidak peduli orang lain tersinggung karena saya</p> <p>15. Saya merasa rekan kerja mulai menjauh dari saya</p> <p>16. Saya tidak punya teman dekat di pekerjaan ini</p> <p>17. Keluhan saya tidak didengar atasan</p> <p>18. Jika ditanya, banyak kondisi yang tidak saya sukai di tempat kerja ini</p>	<p>mendukung saya</p> <p>9. Saya menekuni pekerjaan saya selama ini</p> <p>10. Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya sendiri</p> <p>11. Saya tidak mudah terpancing emosi</p> <p>12. Dalam bekerja tidak ada yang mengganggu ketenangan saya</p> <p>13. Saya menghargai setiap orang</p> <p>14. Saya selalu menjaga agar orang lain tidak tersinggung karena saya</p> <p>15. Saya merasa bahwa kehadiran saya dibutuhkan rekan kerja</p> <p>16. Saya senang karena rekan kerja peduli dengan saya</p> <p>17. Masalah kecil saja tidak membuat saya mengeluh</p> <p>18. Saya sudah merasa sesuai bekerja disini</p>	
Behavior	<p>1. Perubahan produktivitas</p> <p>2. Ketidakhadiran</p> <p>3. Perubahan selera makan</p> <p>4. Meningkatnya merokok atau alkohol, obat-obatan</p> <p>5. Susah Tidur</p>	<p>1. Saya merasa sudah tidak mampu bekerja seperti dulu lagi</p> <p>2. Saya menyadari bahwa kemampuan saya sudah jauh berkurang</p> <p>3. Ada saja alasan bagi saya untuk tidak hadir kerja</p> <p>4. Saya akan mencari alasan agar diberi kebebasan untuk tidak bekerja</p> <p>5. Saya merasa tidak memiliki nafsu makan</p> <p>6. Saat ini, makan saya sedikit</p> <p>7. Saat ini yang saya butuhkan adalah rokok</p> <p>8. Menjelang tidur, keinginan merokok saya tidak bisa ditahan</p> <p>9. Saya merasa banyaknya pekerjaan membuat saya tak bisa tidur</p>	<p>1. Saya merasa masih mampu bersaing dengan rekan kerja yang lain</p> <p>2. Saya merasa bahwa kemampuan saya masih tetap sama</p> <p>3. Tidak ada alasan bagi saya untuk tidak masuk kerja</p> <p>4. Sakit sedikit saja tidak menghalangi saya untuk bekerja</p> <p>5. Tidak ada gangguan makan saya selama ini</p> <p>6. Saya menjaga makanan saya agar tetap sehat</p> <p>7. Merokok bukan suatu kebiasaan bagi saya</p> <p>8. Menjelang tidur, saya membaca buku terlebih dahulu</p>	20

		10. Susah sekali bagi saya untuk memejamkan mata	9. Tidur saya semakin nyenyak setelah lelah bekerja tidur 10. Tidak ada masalah bagi saya jika waktunya untuk istirahat	
	Jumlah	35	35	70



## Blue Print Skala Kecerdasan Adversitas

Disusun berdasarkan adimensi-dimensi aspek kecerdasan adversitas menurut Stoltz, (2000) yaitu *Control* (pengendalian) Kendali, *Origin-Ownership* (asal-usul dan pengakuan), *Reach* (jangkauan), *Endurance* (daya tahan).

Dimensi	Indikator	Pernyataan		Jlh
		Favourable	Unfavourable	
Pengendalian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu bertahan</li> <li>2. Mampu mencari solusi</li> <li>3. Bersikap tenang</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meskipun sedang ada masalah, namun saya yakin mampu bertahan</li> <li>2. Sekalipun berat, saya tetap mampu meskipun tidak dibantu rekan kerja</li> <li>3. Saat sedang ada masalah, saya mampu mencari solusi agar masalah segera teratasi</li> <li>4. Bagi saya setiap masalah, pasti ada jalan keluarnya</li> <li>5. Saya orangnya tidak mudah panik</li> <li>6. Saya memiliki ketenangan dalam menghadapi masalah</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sulit untuk bertahan jika sedang ada masalah</li> <li>2. Jika tidak dibantu rekan kerja, saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan</li> <li>3. Saya mudah kalut apalagi sedang ada masalah</li> <li>4. Bagi saya masalah yang ada membuat saya tidak mampu berfikir jernih</li> <li>5. Saya orangnya tidak mampu bersikap tenang</li> <li>6. Saya tidak mampu berfikir jernih setiap kali ada masalah</li> </ol>	12
Asal-usul dan pengakuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tahu penyebab masalah</li> <li>2. Tidak mudah terpengaruh</li> <li>3. Berfikir objektif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sebelum menyelesaikan masalah, saya mencari tahu dulu apa penyebabnya</li> <li>2. Saya tidak buru-buru menyimpulkan penyebab suatu masalah</li> <li>3. Saya yakin dengan pendapat saya</li> <li>4. Saran orang lain saya tempatkan sebagai bahan pertimbangan</li> <li>5. Saya bertindak dengan memperhatikan kondisi</li> <li>6. Saya tidak mau tindakan saya merugikan orang lain</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagi saya masalah harus segera diselesaikan</li> <li>2. Satu penyebab saja sudah bisa dibuat kesimpulan bagi saya</li> <li>3. Saya sering ragu-ragu dalam bersikap</li> <li>4. Saran orang lain membuat saya jadi bingung</li> <li>5. Saya bertindak tanpa memikirkan hal apapun</li> <li>6. Saya tidak peduli dngan apapun jika saya sudah bertindak</li> </ol>	12
Jangkauan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu berfikir jauh</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berfikir akibat yang akan ditimbulkan nantinya</li> <li>2. Bagi saya tidak perlu terburu-buru mengambil</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya tidak suka berfikir lebih jauh pada saat melakukan tindakan</li> <li>2. Keputusan harus segera diambil sebelum</li> </ol>	12

	2. Mampu membuat batasan masalah	<p>sebuah keputusan</p> <p>3. Saya akan berfikir lebih dalam sebelum menyikapi sesuatu</p> <p>4. Masalah di rumah, saya usahakan tidak dibawa ke kantor</p> <p>5. Saya mampu memisahkan setiap masalah</p> <p>6. Saya mempertimbangkan segala sesuatunya</p>	<p>terlambat</p> <p>3. Saya tidak perlu pusing-pusing dalam menyikapi sesuatu</p> <p>4. Saya kesulitan memisahkan masalah</p> <p>5. Saya merasa pusing sebab masalah yang saya hadapi bercampur aduk</p> <p>6. Saya kurang memikirkan efek samping dari tindakan saya</p>	
Daya tahan	<p>1. Berfikir bahwa masalah bersifat sementara</p> <p>2. Memiliki daya tahan</p> <p>3. Tidak mudah menyerah</p>	<p>1. Saya yakin setiap masalah pasti dapat diselesaikan</p> <p>2. Kegagalan bagi saya hanya sebagai pengalaman sebelum berhasil</p> <p>3. Sekalipun berbenturan dengan masalah, saya masih sanggup bertahan</p> <p>4. Saya termasuk orang yang tidak mudah mengeluh</p> <p>5. Sebelum mendapatkan jalan keluar, saya akan terus berfikir</p> <p>6. Saya tidak akan meninggalkan masalah begitu saja sebelum diselesaikan</p>	<p>1. Saya merasa buntu dalam mencari solusi</p> <p>2. Kegagalan bagi saya merupakan hal yang menakutkan</p> <p>3. Jika ada masalah, saya langsung menjadi tak berdaya</p> <p>4. Saya merasa banyak sekali keluhan yang tidak bisa diselesaikan</p> <p>5. Saya tidak mau terganggu dengan adanya masalah</p> <p>6. Jika perlu saya akan meninggalkan masalah sebelum diselesaikan</p>	12
	Jumlah	24	24	48