

**HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* DAN *SPIRITUAL HEALTH*  
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DI PT. X KALIMANTAN  
TIMUR**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

**Disusun Oleh:**

**Aura Putri Ash Shabuur**

**NIM. 21107010118**

**Dosen Pembimbing Skripsi:**

**Benny Herlena, S.Psi., M.Si.**

**NIP. 197511242006041002**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2025**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2597/Un.02/DSH/PP.00.9/06/2025

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan Adversity Quotient dan Spiritual Health Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. X Kalimantan Timur

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AURA PUTRI ASH SHABUUR  
Nomor Induk Mahasiswa : 21107010118  
Telah diujikan pada : Rabu, 28 Mei 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

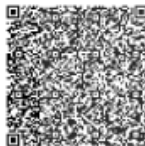
### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Benny Herlena, S.Psi., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 6850de92d16d0



Penguji I

Dr. Retno Pandan Arum Kusumawardhani,  
S.Psi., M.Si., Psi  
SIGNED

Valid ID: 6850159015924



Penguji II

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.  
SIGNED

Valid ID: 6850d88974ed



Yogyakarta, 28 Mei 2025

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 685177342ceba

# SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah :

Nama : Aura Putri Ash Shabuur

NIM : 21107010118

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya yang berjudul "Hubungan *Adversity Quotient* dan *Spiritual Health* Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. X Kalimantan Timur" adalah benar hasil karya penelitian saya sendiri, tanpa melanggar etika akademik seperti penjiplakan, pemalsuan data, manipulasi data dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi manapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya. Apabila terbukti penelitian ini melanggar kode etik akademik dan peraturan, maka sebagai peneliti saya siap menerima konsekuensi yang berlaku di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 22 Mei 2025

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Aura Putri Ash Shabuur

NIM. 21107010118

# SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/R0

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi/Tugas Akhir

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Aura Putri Ash Shabuur

NIM : 21107010118

Judul Skripsi : Hubungan *Adversity Quotient* dan *Spiritual Health* Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. X Kalimantan Timur

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 19 Mei 2025  
Pembimbing

**Benny Herlena, M.Si.**  
NIP. 197511242006041002



## MOTTO

*“Guna mendapatkan pengetahuan,  
Tambahkan apa saja setiap hari.  
Guna mendapatkan kebijaksanaan,  
Kurangkan apa saja setiap hari.”*

**(Lao tzu)**

*Waktu tidak memberi kesempatan untuk mengulang,  
tapi waktu memberi kesempatan untuk berubah.*

**(Aura Putri)**

*Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang  
menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan  
perasaanmu sebagai manusia.*

**(Baskara Putra – Hindia)**

*Semua risiko aku ambil.  
Aku tidak takut patah karena sudah tau cara pulihnya.  
Aku tidak takut kecewa, karena sudah tau cara mengatasinya.  
Aku tidak takut ditinggalkan karena sendiri pun aku tau cara melewatinya.*

**(Aura Putri)**

*If you're scared, then do it scared. If you don't know how, then learn  
because you have to live life, before life leaves you.*

**(Aura Putri)**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah robbil 'alamin,*

*Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat, hidayah, dan ridho-Nya, hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini.*

*Ya Allah terimakasih telah menghadirkan orang-orang baik dalam hidupku, yang menjadi sumber semangat, pelita ditengah gelap, dan inspirasiku untuk terus tumbuh dan berkembang.*

*Teruntuk Mama dan Bapak,*

*Terima kasih atas kasih sayang yang tak pernah lekang oleh waktu, doa yang tak pernah putus, serta pengorbanan yang tak terhingga.*

*Setiap langkahku adalah hasil dari kasih sayang kalian.*

*Teruntuk Diri Saya Sendiri, Aura Putri Ash Shabuur,*

*Terimakasih sudah melangkah sejauh ini. Terimakasih sudah menjadi perempuan tangguh yang selalu bangkit ketika terjatuh.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan *Adversity Quotient* dan *Spiritual Health* Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. X Kalimantan Timur” ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S.Psi di Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang ilmu psikologi.

Skripsi ini berfokus pada hubungan *adversity quotient* dan *spiritual health* terhadap stres kerja. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan karya ini terdapat berbagai kendala yang dihadapi, namun upaya maksimal telah dilakukan untuk menghasilkan penelitian yang bermanfaat dan relevan. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tambahan bagi pembaca dan menjadi rujukan untuk penelitian lanjutan di masa mendatang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak bimbingan, bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. H. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, beserta jajarannya.
2. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, beserta jajarannya.

3. Ibu Denisa Apriliawati, S.Psi., M.Res., selaku ketua program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, beserta jajarannya.
4. Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing akademik yang telah banyak memberikan dukungan dan informasi selama proses perkuliahan.
5. Bapak Benny Herlena, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Saya sangat berterima kasih kepada Bapak Benny Herlena yang telah sabar memberikan bimbingan, saran, dan dukungan selama proses penulisan skripsi ini. Saya merasa sangat terbantu dengan arahan dari Bapak, sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu. Semoga Bapak senantiasa diberikan kesehatan dan keberkahan.
6. Ibu Dr. Retno Pandan Arum Kusumowardani, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku dosen penguji 1 yang sudah meluangkan waktu dan memberikan masukan-masukan kepada penulis.
7. Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi, selaku dosen penguji 2 yang telah meluangkan waktu dan memberikan masukan-masukan kepada penulis.
8. Seluruh dosen dan staff Program Studi Psikologi Ilmu Sosial dan Humaniora, terimakasih atas ilmu dan segala kemudahan yang telah saya dapatkan selama menjalani perkuliahan.
9. PT. X Kalimantan Timur yang telah memberikan izin dan membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.
10. Pintu surgaku, mama sayang tidak ada kata yang sepenuhnya menggambarkan rasa syukur ini. Namun, dengan penuh cinta dan

ketulusan terimakasih atas segalanya, terimakasih atas setiap doa-doa tulus yang selalu mengiringi langkah kecilku. Terimakasih atas kasih sayang yang tak terbatas dan tak pernah lekang oleh waktu. Terimakasih telah menjadi seorang ibu sekaligus sahabat yang sangat supportif dan penuh kasih. Semoga Allah senantiasa memberikan mama kesehatan, kebahagiaan, keberkahan, dan umur yang panjang.

11. Cinta pertamaku, bapak. Terima kasih sudah selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupanku. Bapak, dengan segala doa, kerja keras, dan pengorbananmu, engkau menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam setiap langkahku. Karya ini adalah salah satu bukti dari perjuanganmu yang tak pernah kulupakan. Semoga bapak senantiasa dalam keberkahan dan perlindungan Allah.
12. Adikku, Iffa Karimah terimakasih telah lahir ke dunia ini, engkau menjadi motivasiku untuk terus tumbuh dan berkembang menjadi seorang kakak yang baik. Semoga tumbuhmu yang sekaligus tumbuhku itu, selalu diiringi perasaan kasih dan sayang.
13. Aura Putri Ash Shabuur, terimakasih sudah berkomitmen dan bertanggung jawab menuntaskan tugas sebagai mahasiswa. Meski sulit, terimakasih sudah mau berusaha dan bertahan.
14. Sahabatku, Intan Fatatin Naja, terimakasih sudah menjadi sahabat dalam suka duka penulis dan sudah menemani sejak masa SMP hingga kini. Terimakasih atas doa, dukungan, tenaga, canda tawa, serta sudah menjadi pendengar yang baik dalam cerita hidup penulis.

15. Teman-temanku baikku, Depi, Nia, Famil, Nisaul, Lia, dan Ria. Terimakasih atas doa dan dukungan yang hadir disela-sela lelahku. Terimakasih sudah saling mengingatkan pada kebaikan dan sudah meringankan beban dengan canda tawa yang tiada habisnya. Semoga kebaikan selalu mengiringi langkah kita.
16. *My Trio*, Afina dan Dhiya. Terimakasih sudah menemani penulis sejak awal perkuliahan hingga akhir. Terimakasih atas segala doa, dukungan, bantuan, kerjasama, kebersamaan, dan kenangan yang kita ukir bersama. Kalian telah menghiasi masa-masa perkuliahan penulis dengan indah. Semoga Allah mengabulkan segala hal yang kita semogakan.
17. Teman-teman kontrakan babeh Mar, Bintang, Annida, Zahra, Abida, dan Alanna. Terimakasih sudah menjadi keluarga baru penulis di perantauan, sudah mengisi hari-hari penulis terutama pada masa-masa pengerjaan skripsi ini. Terimakasih atas doa, dukungan, bantuan, dan kebersamaannya. Meski singkat namun hangatnya melekat.
18. Teman-teman KKN Karangampel, Dalilah, Mba Atik, Hani, Riki, Rio, Agum, Udin, dan Haikal. Terimakasih atas pengalaman, hal-hal baru, dan pelajaran berharga yang diberikan. Penulis sangat bersyukur memiliki teman bagai saudara seperti kalian. Kalian telah menjadi motivasiku dalam proses pengerjaan skripsi ini. Semoga hal-hal baik selalu menyertai kita.



19. Teman-teman dekat penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu serta teman-teman psikologi D Angkatan 2021, terimakasih untuk kebahagiaan dan kebersamaannya selama perkuliahan.
20. Seluruh pihak yang terlibat dan berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini. Walaupun tidak dapat disebutkan satu-satu, semoga kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang lebih.



## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR .....	iv
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR BAGAN DAN GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
INTISARI .....	xviii
ABSTRACT .....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	12
C. Manfaat Penelitian .....	12
D. Keaslian Penelitian .....	13
BAB II LANDASAN TEORI .....	38
A. Stres Kerja .....	38
1. Pengertian Stres .....	38
2. Jenis - jenis Stres .....	39
3. Pengertian Stres Kerja .....	40
4. Aspek-aspek Stres Kerja.....	42
5. Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja.....	45
B. <i>Adversity Quotient</i> .....	57
1. Pengertian <i>Adversity Quotient</i> .....	57
2. Dimensi-dimensi <i>Adversity Quotient</i> .....	58
C. <i>Spiritual Health</i> .....	60
1. Pengertian <i>Spiritual Health</i> .....	60
2. Dimensi-dimensi Kesehatan Spiritual .....	61

D. Dinamika Hubungan antara <i>Adversity Quotient</i> dan <i>Spiritual Health</i> dengan Stres Kerja .....	66
E. Hipotesis .....	75
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>76</b>
A. Desain Penelitian .....	76
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	76
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	76
1. Definisi Operasional Stres Kerja .....	76
2. Definisi Operasional <i>Adversity Quotient</i> .....	77
3. Definisi Operasional <i>Spiritual Health</i> .....	77
B. Populasi dan Sampel Penelitian .....	78
C. Teknik Pengumpulan Data .....	79
1. Skala Stres Kerja .....	80
2. Skala <i>Adversity Quotient</i> .....	80
3. Skala Kesehatan Spiritual .....	81
F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur .....	82
1. Validitas .....	82
2. Seleksi Aitem .....	83
3. Reliabilitas .....	83
<b>G. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>83</b>
1. Uji Analisis Deskriptif Statistik .....	84
2. Uji Asumsi .....	84
3. Uji Hipotesis .....	84
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>85</b>
A. Orientasi Kancan .....	85
B. Persiapan Penelitian .....	85
1. Persiapan Administrasi .....	85
2. Persiapan Alat Ukur .....	86
3. Pelaksanaan Uji Coba Aitem .....	86
4. Hasil Uji Coba Aitem .....	87
C. Pelaksanaan Penelitian .....	96
D. Hasil Penelitian .....	97

1. Deskripsi Partisipan Penelitian.....	97
2. Deskripsi Statistik.....	99
3. Uji Asumsi .....	104
4. Uji Hipotesis.....	107
E. Pembahasan .....	111
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>120</b>
A. Kesimpulan.....	120
B. Saran .....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>122</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>135</b>
<b>CURRICULUM VITAE .....</b>	<b>217</b>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 <i>Literature Review</i> .....	14
Tabel 3. 1 <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja .....	80
Tabel 3. 2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Adversity Quotient</i> .....	81
Tabel 3. 3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Spiritual Health</i> .....	82
Tabel 4. 1 Sebaran Aitem Skala Stres Kerja Sebelum <i>Try Out</i> .....	88
Tabel 4. 2 Sebaran Aitem Stres Kerja Setelah <i>Try Out</i> dan Penomoran Baru .....	89
Tabel 4. 3 Sebaran Aitem <i>Adversity Quotient</i> Sebelum <i>Try Out</i> .....	90
Tabel 4. 4 Sebaran Aitem <i>Adversity Quotient</i> Setelah <i>Try Out</i> dan Penomoran Baru .....	92
Tabel 4. 5 Sebaran Aitem <i>Spiritual Health</i> Sebelum <i>Try Out</i> .....	93
Tabel 4. 6 Sebaran Aitem <i>Spiritual Health</i> Setelah <i>Try Out</i> dan Penomoran Baru .....	94
Tabel 4. 7 Reliabilitas Alat Ukur Stres Kerja, <i>Adversity Quotient</i> , dan <i>Spiritual Health</i> .....	96
Tabel 4. 8 Data Demografi Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin .....	97
Tabel 4. 9 Data Lama Bekerja sebagai Karyawan .....	98
Tabel 4. 10 Deskripsi Statistik Hipotetik dan Empirik .....	99
Tabel 4. 11 Norma Kategorisasi .....	101
Tabel 4. 12 Kategorisasi Stres Kerja .....	101
Tabel 4. 13 Kategorisasi <i>Adversity Quotient</i> .....	102
Tabel 4. 14 Kategorisasi <i>Spiritual Health</i> .....	103
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas .....	105
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis Mayor .....	107
Tabel 4. 17 <i>Model Coefficients</i> .....	108
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis Minor .....	109

## DAFTAR BAGAN DAN GAMBAR

Gambar 4. 1 Grafik Q-Q Plot.....	104
Gambar 4. 2 <i>Residual Plots</i> .....	105





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian .....	135
Lampiran 2: Lembar Validitas <i>Expert Judgement</i> .....	136
Lampiran 3 : Skala Try Out Instrumen Penelitian .....	152
Lampiran 4 : Tabulasi Data Try Out.....	161
Lampiran 5 : Uji Seleksi Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur.....	168
Lampiran 6 : Instrumen Penelitian.....	178
Lampiran 7 : Tabulasi Data Penelitian .....	186
Lampiran 8 : Hasil Penelitian.....	212
Lampiran 9 : Uji Asumsi.....	214
Lampiran 10 : Uji Hipotesis.....	216
Lampiran 11 : Data Diri .....	217



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## INTISARI

### Hubungan *Adversity Quotient* dan *Spiritual Health* Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. X Kalimantan Timur

Oleh : Aura Putri Ash Shabuur

21107010118

Stres kerja telah menjadi peristiwa yang mengkhawatirkan di dunia kerja modern, termasuk di Indonesia. Sejumlah upaya telah dilakukan sebagai langkah preventif dalam mengatasi dan mencegah stres kerja seperti pelatihan manajemen stres, layanan konseling, hingga kegiatan hiburan rutin, namun sejumlah besar karyawan tetap mengalami tingkat stres yang mengkhawatirkan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Adversity Quotient* dan *Spiritual Health* dengan stres kerja pada karyawan PT. X di Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan melibatkan 127 responden yang dipilih dengan teknik *non probability sampling*. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner yang terdiri dari skala stres kerja, skala *adversity quotient*, dan skala *spiritual health*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan *software* jamovi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki hubungan positif tidak signifikan dengan stres kerja. Sedangkan untuk *spiritual health* memiliki hubungan negatif tidak signifikan terhadap stres kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut tidak terbukti berkontribusi nyata dalam menurunkan stres kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah perlu adanya evaluasi sistem kerja secara menyeluruh supaya tidak hanya berfokus pada penguatan aspek pribadi karyawan. Kemudian dalam rangka mencegah terjadinya stres kerja pada karyawan, disarankan kepada pihak PT. X Kalimantan Timur untuk mengeksplorasi variabel lain yang memengaruhi stres kerja berdasarkan faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, konflik peran, beban kerja, dan tekanan dari rekan kerja.

**Kata kunci:** *Adversity Quotient*, Industri Pertambangan, Karyawan,

Stres kerja, *Spiritual Health*.

## ABSTRACT

### ***The Relationship Between Adversity Quotient And Spiritual Health Towards Employee Work Stress At PT. X East Kalimantan***

**Aura Putri Ash Shabuur**

**21107010118**

*Work stress has become a concerning phenomenon in the modern workplace, including in Indonesia. Various preventive measures have been implemented to address and mitigate work-related stress, such as stress management training, counseling services, and regular recreational activities. However, a significant number of employees still experience alarming levels of stress. Based on this issue, this study aims to examine the relationship between Adversity Quotient and Spiritual Health with work stress among employees of PT. X in East Kalimantan. This research employs a correlational quantitative method, involving 127 respondents selected through non probability sampling. Data collection was conducted using questionnaires consisting of a work stress scale, an Adversity Quotient scale, and a Spiritual Health scale. Data analysis was performed using multiple linear regression with the assistance of Jamovi software. The results indicate that Adversity Quotient has a non-significant positive relationship with work stress, while Spiritual Health shows a non-significant negative relationship with work stress. Simultaneously, both variables do not contribute significantly to reducing work stress. The implications of this study suggest the need for a comprehensive evaluation of the work system, ensuring that efforts are not solely focused on strengthening employees' personal aspects. Additionally, to prevent work stress among employees, PT. X in East Kalimantan is advised to explore other variables influencing work stress, particularly external factors such as work environment, role conflict, workload, and peer pressure.*

**Keywords:** *Adversity Quotient, Employees, Mining Industry, Spiritual Health, Work stress.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Stres kerja telah menjadi isu yang semakin umum dalam lingkungan kerja. Menurut data dari *World Health Organization* (WHO), sekitar 450 juta orang di seluruh dunia mengalami stres kerja. *Labour Force Survey* pada tahun 2016 mencatat 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris, dengan prevalensi 1.380 kasus per 100.000 pekerja. Sebanyak 35% dari kasus tersebut memiliki dampak serius, termasuk kehilangan sekitar 43% hari kerja. Di kawasan Asia Pasifik, tingkat stres kerja melampaui rata-rata global, yang berkisar di angka 48%. Adapun survei Regus pada tahun 2016 yang dirilis oleh *CFO Innovation Asian Staff*, tingkat stres kerja di beberapa negara Asia meliputi Malaysia sebesar 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%, Cina 73%, Thailand 75%, dan Indonesia 73%. Di Indonesia, tingkat stres kerja mengalami peningkatan sebesar 9% dibandingkan tahun 2015, yang sebelumnya berada pada angka 64% (Lating et al., 2023).

Berdasarkan data terbaru dari *Labour Force Survey* (LFS) yang dirilis oleh *Health Safety Executive* (HSE), pekerja yang memiliki kasus stres, depresi, dan kecemasan akibat pekerjaan pada tahun 2019 hingga 2020 jumlahnya mencapai 828.000 kasus, dengan tingkat prevalensi 2.440 kasus per 100.000 pekerja. Kondisi ini mencakup 51% dari total penyakit terkait pekerjaan dan menyebabkan 55% dari kehilangan hari kerja akibat

masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Angka ini menunjukkan peningkatan signifikan dibandingkan tahun sebelumnya, di mana tercatat 602.000 kasus dengan prevalensi 1.800 kasus per 100.000 pekerja. (Heridah dkk, 2024).

Berdasarkan laporan *State of the Global Workplace* 2021 yang dirilis oleh Gallup, pekerja di seluruh dunia mengalami peningkatan stres harian yang signifikan. Survei yang melibatkan responden dari 116 negara menunjukkan bahwa pada tahun 2020, 43% pekerja melaporkan pernah mengalami stres, naik dari 38% pada tahun 2019. Namun, di Eropa Barat, tingkat stres justru menurun dari 46% pada 2019 menjadi 39% pada 2020. Meski demikian, pada 2023, survei terhadap 122.416 pekerja berusia 15 tahun ke atas di 160 negara mengungkapkan bahwa tingkat stres global kembali meningkat menjadi 44%. Wilayah dengan tingkat stres harian tertinggi tercatat di China, Amerika Serikat, dan Kanada, yang mencapai 57%. (Dataindonesia.id; diunduh September, 2024)

Asia Tenggara menempati peringkat kedua di dunia dalam hal tingkat stres kerja harian, dengan rata-rata 26%, yang jauh lebih rendah dibandingkan rata-rata global sebesar 44%. Filipina mencatat tingkat stres kerja tertinggi di kawasan ini, yaitu 45%, diikuti oleh Myanmar, Thailand, dan Kamboja dengan masing-masing 39%. Sementara itu, Indonesia berada di urutan kesembilan di Asia Tenggara, dengan tingkat stres harian sebesar 21%. (topcareer.id; diunduh September, 2024). Tingkat stres harian Indonesia berada pada peringkat bawah stres kerja di wilayah Asia Tenggara. Akan tetapi, meskipun Indonesia berada pada peringkat ke

sembilan dibanding negara lain dengan tingkat stres harian 21%, hal tersebut tidak dapat diabaikan karena dapat menurunkan produktivitas karyawan. Sebagaimana hasil penelitian (Ling Sie Ni dkk, 2022) yang membuktikan bahwa stres kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 32,6%.

Menurut Pasaribu (2024) stres menyebabkan penyakit seperti yang melibatkan sistem kekebalan tubuh dan penyakit kardiovaskular. Secara umum stres kerja lebih merugikan karyawan dibandingkan perusahaan atau organisasi. Pada karyawan konsekuensinya dapat berupa menurunnya semangat kerja, rasa cemas yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi ini tidak hanya terjadi pada karyawan yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan saja, namun dapat meluas ke aktivitas lain diluar pekerjaan. Seperti tidak bisa tidur nyenyak, nafsu makan lebih sedikit, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

Karyawan seringkali mengalami fenomena stres kerja, tidak terkecuali karyawan di PT. X yang berada di Kalimantan Timur. Sebagaimana informasi yang didapatkan melalui *personal communication* dengan HRD di PT. X bahwa fenomena stres kerja sangat umum terjadi di kalangan karyawan, terutama di industri yang memerlukan kerja keras dan tekanan tinggi seperti industri pertambangan. PT. X, sebuah perusahaan tambang batubara yang berlokasi di Kalimantan Timur, ialah salah satu contoh perusahaan yang memiliki karyawan yang rentan mengalami stres kerja. Para karyawan produksi di perusahaan tambang rentan mengalami



stres kerja karena berbagai faktor, misalnya beban kerja yang berat, lingkungan kerja yang tidak mendukung, keterampilan dan pelatihan yang kurang, umur dan kondisi fisik, peran dan tanggung jawab, serta keterlibatan peran dan proses yang berisiko tinggi.

Risiko kerja yang tinggi dapat mengakibatkan stres kerja, sebagaimana penjelasan dari HRD PT. X (melalui *personal communication*) mengenai kondisi karyawan, menyatakan bahwa sekitar 29,45% karyawan atau sebanyak 248 karyawan dari 842 karyawan mengalami stres kategori sedang bahkan cenderung beberapa diantaranya termasuk kategori stres berat.

Perusahaan sudah berusaha dengan baik untuk mengatasi kondisi stres karyawan tersebut, salah satunya adalah dengan secara sungguh-sungguh dan konsisten menerapkan peraturan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya sertifikasi perusahaan terkait upaya-upaya perusahaan dalam menciptakan *good corporate goverment* yang sudah tersertifikasi ISO (*International Organization of Standardization*) dalam berbagai kategori.

ISO ialah badan standar nasional yang terdiri dari wakil-wakil badan standarisasi nasional tiap negara dalam sebuah sistem manajemen yang digunakan dalam pengukuran mutu organisasi. Terdapat 9 jenis ISO manajemen, yaitu ISO 9001, untuk sistem manajemen mutu; ISO 14001, untuk sistem manajemen lingkungan; ISO 22000, untuk sistem manajemen

keamanan pangan; ISO 45001, untuk sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja; ISO 27001, untuk sistem manajemen keamanan informasi; ISO TS 16949, untuk standarisasi sistem manajemen mutu; ISO/IEC 17025, untuk mengatur standar lembaga laboratorium atau pengujian; ISO 28000, untuk manajemen keamanan rantai pasokan; ISO 5001, untuk mengelola standar manajemen energi.

Berdasarkan berbagai jenis ISO yang telah disebutkan diatas, ISO yang berkaitan dengan stres kerja adalah ISO HSE. ISO HSE merupakan pendekatan yang mengintegrasikan pertimbangan kesehatan, keselamatan, dan lingkungan (HSE) dalam operasi suatu organisasi. HSE dalam ISO merupakan pendekatan holistik yang bertujuan meminimalkan risiko, melindungi lingkungan, dan memastikan kesejahteraan karyawan dan masyarakat. Standar ISO yang berkaitan dengan HSE adalah ISO 14001 dan ISO 45001.

ISO 14001 merupakan standar internasional yang menetapkan pendekatan terstruktur untuk perlindungan lingkungan. ISO 45001 merupakan standar internasional yang berkaitan dengan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Sertifikasi HSE merupakan gabungan dari sertifikasi ISO 14001 dan ISO 45001. Sertifikasi ini penting untuk mengatasi beban sosial dan keuangan bisnis, termasuk cedera, penyakit, stres kerja, dan kematian terkait pekerjaan. Sehingga berdasarkan penerapan ISO yang telah dilakukan perusahaan untuk mengatasi stres kerja pada karyawan, terutama terkait penerapan ISO HSE, maka seharusnya tingkat stres kerja karyawan dapat berkurang.

Berbagai jenis ISO manajemen telah diterapkan oleh perusahaan, namun meskipun PT. X telah melakukan berbagai langkah untuk mengurangi tingginya stres kerja, tetapi karyawan masih mengalami stres kerja. Meskipun perusahaan telah melakukan berbagai inisiatif, seperti menyediakan fasilitas kegiatan positif bagi karyawan, mengambil langkah preventif dengan membuka klinik layanan konseling, serta mengadakan pelatihan manajemen stres secara rutin setiap minggu yang mencakup pembahasan tentang kesehatan mental dan keagamaan. Selain itu, perusahaan secara berkala mengadakan kegiatan hiburan setiap tiga bulan, seperti lomba menangkap ikan di kolam atau olahraga karate, dan menyelenggarakan wisata bersama setiap tahun. Akan tetapi, meskipun telah diadakan berbagai upaya untuk mengatasi stres kerja tersebut, pada kenyataannya kondisi stres kerja cenderung semakin dialami oleh karyawan di PT. X.

Idealnya karyawan yang bekerja dengan dukungan dari pihak manajemen berupa upaya-upaya yang telah disebutkan diatas, maka karyawan tidak mengalami stres kerja. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Cox (2000) bahwa penting bagi karyawan yang bekerja untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja atau staf lainnya untuk membantu mengatasi dan mencegah stres kerja. Sedangkan menurut Anoraga (2008) karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi serta daya juang yang kuat cenderung lebih mampu menghindari stres kerja. Kemampuan adaptasi tersebut memungkinkan karyawan untuk lebih siap menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas

dengan lebih efektif. Kemampuan adaptasi yang baik tersebut dapat meminimalkan risiko karyawan mengalami stres kerja. Adapun, menurut Robbins (1996) seorang karyawan yang menerapkan manajemen waktu yang baik, maka ia dapat mengerjakan pekerjaan secara teratur sehingga dapat terhindarkan dari stres kerja. Selanjutnya dengan memperluas relasi/jaringan dukungan sosial, maka karyawan juga dapat terhindarkan dari stres kerja.

Berdasarkan data yang dikemukakan diatas, serta masih banyak terjadinya fenomena stres kerja terutama pada karyawan di PT. X, dimana perusahaan telah melakukan upaya untuk mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawannya, akan tetapi faktanya bahwa stres kerja masih cenderung terjadi pada karyawan di PT. X tersebut. Hal demikian menimbulkan pertanyaan bagi peneliti, mengapa karyawan di PT. X yang telah diberikan berbagai upaya untuk mengatasi stres kerjanya, tetapi masih terjadi stres kerja?

Stres kerja diakibatkan oleh berbagai faktor, menurut Miner (1992) stresor muncul dari berbagai sumber, seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, struktur organisasi, pengembangan karir, posisi jabatan, pendidikan, hubungan antar individu, keluarga, hingga faktor internal seseorang. Faktor internal tersebut mencakup kepribadian, pendekatan terhadap pekerjaan, durasi masa kerja, dan latar belakang pengalaman sebelumnya. Selain intelegensi, minat, bakat dan motivasi, kepribadian juga menjadi aspek yang penting bagi karyawan. Kebutuhan perusahaan terhadap karyawan yang memiliki kepribadian sehat dapat berkontribusi pada perkembangan dan

kemajuan perusahaan. Adapun menurut Herlina (2019), faktor-faktor penyebab stres kerja, diantaranya: Stresor yang berasal dari luar organisasi (*extra organizational stressor*) meliputi berbagai faktor seperti perubahan sosial dan teknologi, dinamika ekonomi dan keuangan, kondisi keluarga dan Masyarakat, serta proses relokasi. Stresor yang berasal dari dalam organisasi (*organizational stressor*), mencakup strategi dan kebijakan administrasi, struktur dan desain organisasi, proses internal organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Stresor pada level kelompok dalam organisasi (*group stressor*) muncul akibat kurangnya kerja sama dalam pelaksanaan tugas, minimnya dukungan dari atasan, serta konflik yang terjadi baik antar individu, interpersonal, maupun antar kelompok. Sementara itu, Stresor yang bersumber dari individu (*individual stressor*) disebabkan oleh ketidakjelasan dalam berbagai aspek misalnya peran, beban kerja berlebih, dan pengawasan yang rendah dari penyelia.

Berdasarkan teori-teori yang telah disebutkan oleh para ahli diatas, maka peneliti simpulkan bahwa karyawan perlu memiliki berbagai kemampuan agar tidak mengalami stres kerja, seperti kemampuan dalam mengatasi kesulitan (*adversity quotient*), sebagaimana dikemukakan oleh Markman (2000), karyawan diharapkan memiliki *adversity quotient* yang baik. Dengan *adversity quotient* yang baik, maka karyawan akan memiliki daya juang yang kuat, sikap pantang menyerah, serta kemampuan untuk bertahan di masa-masa sulit. Selain itu, mereka dapat mengubah tantangan yang dihadapi menjadi sumber kekuatan dalam menghadapi kesulitan berikutnya. Adapun karyawan yang mampu berhubungan baik dengan rekan

kerja, mampu manajemen waktu dengan baik, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya juga dapat terhindar dari stres kerja.

Menurut King (2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Stres kerja adalah suatu situasi tegang yang menyebabkan tidak stabilnya fisik dan psikis, yang berdampak pada emosi, pola pikir, dan kondisi seorang karyawan. Dalam penelitian Pasaribu dkk (2024) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berfikir, serta keadaan seorang karyawan, akibat tekanan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja. Sementara itu menurut Siagian (2008) mengemukakan bahwa stres ialah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Seseorang tidak akan mengalami dampak stres jika mampu menghadapi dan mengatasi kesulitan dengan baik. Menurut Anoraga (2008) seseorang dapat terhindar dari stres jika mampu beradaptasi dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan keinginan pribadi serta kemampuannya dalam bekerja. Daya juang dan kontrol dalam menghadapi pekerjaannya termasuk dari dimensi *adverity quotient* (AQ). Selain itu, setiap individu memiliki kapasitas untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya, sebagaimana dikemukakan oleh Stoltz & Weiheymayer (2005) yang berpendapat bahwa situasi sulit dan tantangan dalam hidup dapat



diatasi dengan *adversity quotient* (AQ) yang baik. Dapat peneliti simpulkan bahwa *adversity quotient* (AQ) adalah kemampuan individu untuk menghadapi dan mengatasi berbagai tantangan serta situasi sulit dalam hidup.

Kesulitan dalam bekerja maupun kurangnya adaptasi karyawan ketika bekerja dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan perlu memiliki kemampuan *adversity quotient* yang tinggi untuk mampu menghadapi berbagai tantangan atau kesulitan dengan baik. Sebagaimana disebutkan dalam penelitian Krisnawati (2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan stres kerja pegawai protokol, semakin tinggi tingkat *adversity quotient* yang dimiliki maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Selain itu, dalam penelitian Nurwidawati (2023) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan negatif antara *adversity quotient* dan stres kerja pada karyawan PT. X, semakin tinggi *adversity quotient* maka stres kerja semakin rendah, demikian sebaliknya. Adapun dalam penelitian Nadhira (2018) menunjukkan ada hubungan negatif antara *adversity quotient* dan tingkat stres pada anggota kepolisian, semakin tinggi tingkat *adversity quotient* maka tingkat stres kerja semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kemampuan *adversity quotient* memengaruhi tingkat stres kerja individu, karena *adversity quotient* mencerminkan upaya seseorang dalam menghadapi kesulitan atau rintangan dalam pekerjaan.

Hambatan dalam bekerja merupakan hal yang wajar. Selain hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa *adversity quotient* dapat mengatasi hambatan atau kesulitan dalam bekerja, menurut ahli lain juga menyatakan bahwa stres kerja dapat diatasi dengan *spiritual health* yang baik. Menurut Syam (2019) ketika seseorang mengalami stres, maka seringkali memerlukan dukungan spiritual (keagamaan) yang dapat memberikan kedamaian batin. Memiliki *spiritual health* yang baik, dapat membantu seseorang untuk lebih sabar, menjaga ketenangan hati, merasakan kedamaian, dan lebih ikhlas menghadapi permasalahan, sehingga dapat mengurangi tingkat stres yang dialami. Adapun dalam penelitian Larasati (2024) mengemukakan bahwa *spiritual health* sendiri diartikan sebagai salah satu kekuatan bagi seseorang dalam menyikapi dan menyesuaikan diri terhadap berbagai masalah. Selain itu, menurut Hawks (2004) mengartikan *spiritual health* sebagai suatu tingkatan keyakinan, harapan atau komitmen yang mendalam terhadap kepercayaan yang dimiliki. Berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli diatas, maka peneliti simpulkan bahwa *spiritual health* ialah keyakinan untuk menghadapi tantangan hidup bahkan dalam situasi sulit. Keyakinan karyawan dalam menghadapi kesulitan dapat mencegah terjadinya stres kerja. Sebagaimana dalam penelitian Kurniasari dkk (2021) yang memperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan spiritual dengan tingkat stres pada narapidana di Samarinda. Oleh karena itu, dari hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa *spiritual health* berpengaruh pada stres, karena *spiritual health* merupakan kemampuan

untuk menghadapi tantangan hidup dan harapan atau ketenangan bahkan dalam situasi sulit.

Mengacu pada berbagai penelitian yang telah dikemukakan diatas, peneliti berpendapat bahwa untuk mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dianggap mampu memberikan kontribusi terhadap stres kerja karyawan, perlu adanya pengembangan melalui penelitian yang lebih mendalam dan relevan. Setelah melakukan penelusuran jurnal-jurnal terdahulu maka belum ada yang melakukan penelitian hubungan antara *adversity quotient* dan *spiritual health* terhadap stres kerja pada karyawan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Adversity Quotient* dan *Spiritual Health* Terhadap Stres Kerja pada Karyawan di PT. X Kalimantan Timur”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *adversity quotient* dan *spiritual health* terhadap stres kerja karyawan.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literasi ilmiah dan mengembangkan keilmuan di bidang psikologi, khususnya pada psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan stres kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan dan pembanding bagi akademisi di bidang psikologi maupun bidang keilmuan lainnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan selain memberikan pemahaman terhadap subjek dan penelitian di PT. X, juga dapat memberikan suatu landasan strategi mengenai bagaimana mengatasi stres kerja melalui upaya peningkatan *adversity quotient* dan *spiritual health* pada karyawan.

### b. Bagi Lembaga/Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rancangan program yang dapat melatih karyawan mengelola stres melalui *adversity quotient* dan *spiritual health*.

## D. Keaslian Penelitian

Sebagai bahan utama dan landasan dalam melakukan penelitian, maka peneliti melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu dengan keterkaitan variabel, subjek, metode, alat ukur, dan topik pembahasan. Penelitian yang dilakukan saat ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu yang dijabarkan dibawah ini:

**Tabel 1. 1 Literature Review**

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun	Grand Theory	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil
1	Anubhuti Saxena, Naval Garg, B.K. Punia, Asha Prasad	<i>Exploring role of Indian workplace spirituality in stress management: a study of oil and gas industry</i>	2020	Hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan stres kerja, serta perbedaan tingkat stres karyawan	Kuantitatif	Kuesioner dengan <i>t-test</i> , correlation and multi-regression	202 responden (manajer dan supervisor) di berbagai Perusahaan seperti, Oil and Natural Gas Corporation (ONGC), Cairn	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keenam dimensi spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif secara signifikan

							India, Reliance India Ltd (RIL), Bharat Petroleum Corporation Ltd (BPCL) and Indian Oil and Gas Ltd (IOCL).	berkorelasi dengan stres bagi karyawan. (Naranjo et al., 2020)
2	M. Rigó, N. Dragano, M. Wahrendorf, J. Siegrist, T. Lunau	<i>Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors</i>	2021	Penyebab stress kerja, ketidakseimbangan kerja dengan	Kuantitatif <i>cross-sectional</i>	Kuesioner	15 negara termasuk dalam sampel di kelima gelombang: Belgia, Denmark,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara umum meningkat dari tahun 1995 hingga

		<p><i>using the</i></p> <p><i>European</i></p> <p><i>working</i></p> <p><i>conditions</i></p> <p><i>survey</i></p>		<p>imbalan, dan</p> <p>tim kerja</p>		<p>Jerman, Yunani, 2015, dan</p> <p>Spanyol,</p> <p>Prancis,</p> <p>Irlandia, Italia,</p> <p>Luksemburg,</p> <p>Belanda,</p> <p>Austria,</p> <p>Portugal,</p> <p>Finlandia,</p> <p>Swedia dan</p> <p>Inggris. Jumlah</p> <p>responden</p> <p>pergelombang</p> <p>1000</p>	<p>dan</p> <p>peningkatan</p> <p>tersebut sebagian</p> <p>besar terjadi pada</p> <p>tahun 2015. (Rigó</p> <p>et al., 2021)</p>
--	--	--	--	--------------------------------------	--	---	--



3	Tungga Buana Irfana, Ririn Chairunisa, Tungga Buana Diana	<i>The Influence of Leadership Style and Teamwork on Work Stress at Bekasi City Police</i>	2023	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan kerja tim terhadap stress kerja	Kuantitatif	Skala <i>likert</i>	Anggota departemen HR Polres Bekasi sebanyak 35 responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim secara bersama- sama pada Stres Kerja. (Irfana et al., 2023)
4	Rilla Sovitriana, Wikrama	<i>Work Stress and Work Productivity</i>	2023	Hubungan stress kerja dan	Kuantitatif	Skala stres kerja, produktivitas	Pegawai PJLP Panti Sosial Bina Karya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

	Wardana, April Gunawan, Nuraeni, Poniah Juliawati, dan Rini Astuti	<i>with Self Adjustment of Employees</i>		produktivitas kerja dengan penyesuaian diri pegawai		kerja, dan penyesuaian diri	Harapan Jaya Balaraja yang berjumlah 31orang	Hubungan yang signifikan antara stres kerja dan penyesuaian diri. Lalu ada hubungan yang signifikan antara Produktivitas pekerjaan dan penyesuaian diri. (Sovitriana et al., 2023)
5	Fathir Brahmastha	Hubungan Beban Kerja,	2024	Hubungan antara beban	Penelitian ini menggunakan	Kuesioner dan	Subjek berjumlah 113	Hasil penelitian menunjukkan

	Arya Putra, Mohamad Yaser, Fajar Saputra	Lingkungan Kerja dan Shift Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Generasi Muda Bersatu Kecamatan Simpenan, Kabupaten Sukabumi Tahun 2023		kerja, lingkungan kerja, dan shift kerja terhadap stres kerja.	jenis penelitian kuantitatif dengan desain <i>a cross sectional</i>	observasi serta data sekunder bersumber dari buku dan literatur. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji <i>Chi-Square</i>	responden yang bekerja di PT. Generasi Muda Bersatu (GMB), Kecamatan simpenan, Kabupaten Sukabumi	adanya hubungan antar pekerjaan shift (p- value=0,000), dan beban kerja (p- value=0,000), Lingkungan kerja (p-value=0,496) dengan stress kerja. (Putra dkk., 2024)
--	---	--	--	--	---	---	--	---

6	Imam Kurniawan dan Ema Krisnawati	<i>Adversity Quotient</i> (AQ) dan Stres Kerja Pegawai Bagian Protokol Pemerintah Provinsi Jambi	2019	Hubungan <i>adversity quotient</i> dan stres kerja	Kuantitatif analitik <i>cross sectional</i>	Skala <i>adversity quotient</i> (AQ) dari teori Stoltz (2003) dan skala stres kerja dari teori Robbins (1996)	Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian protokol yang berjumlah 30 orang yang bertempat di Protokol Biro Humas dan Protokol SETDA Provinsi Jambi.	Ada hubungan negatif antara <i>adversity quotient</i> dengan stres kerja pegawai bagian protokol Pemerintah Provinsi Jambi ( $r = -0.426, p = 0.019$ ). Penelitian ini menunjukkan semakin tinggi <i>adversity</i>
---	-----------------------------------	--	------	--	---	---	---	--

								<i>quotient</i> pegawai bagian protokol maka semakin rendah pula stres kerja pegawai bagian protokol Pemerintah Provinsi Jambi. (Kurniawan & Krisnawati, 2019)
7	Indah Dina Putri dan Desi Nurwidawati	Hubungan <i>Adversity Quotient</i> Dengan Stres	2023	Hubungan antara <i>adversity quotient</i>	Kuantitatif	Skala <i>adversity quotient</i> dan stres kerja	Karyawan PT.X yang berjumlah 79 orang	Terdapat hubungan negatif antara <i>adversity quotient</i> dan stres kerja pada

		Kerja Pada Karyawan PT.X		dengan stres kerja			karyawan PT.X. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi <i>adversity quotient</i> maka semakin rendah stres kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah <i>adversity quotient</i> maka stres kerja akan semakin tinggi. (Putri &
--	--	--------------------------------	--	-----------------------	--	--	--

								Nurwidawati, 2023)
8	Tengku Nuranasmita	Hubungan <i>Adversity</i> <i>Quotient</i> Dengan Stres Kerja Pada Karyawan	2022	Hubungan <i>adversity</i> <i>quotient</i> dengan stres kerja karyawan.	Kuantitatif dengan desain analitik korelasional	Kuesioner dengan skala <i>adversity</i> <i>quotient</i> yang memiliki 32 pernyataan ( $\alpha = 0,881$ ) dan skala stres kerja mempunyai 25	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan retail yang bekerja pada PT. Pertamina Patra Niaga berjumlah 100 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara <i>Adversity</i> <i>Quotient</i> dengan stres kerja karyawan Retail di Pertamina Patra Niaga, dimana nilai koefisien korelasi r



						pernyataan  ( $\alpha = 0,883$ )		sebesar 0,632  dengani $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).  (Nuranasmita, 2022)
9	Raihan  Gunaringtyas  Hatmanti, Dr.  Fetty  Poerwitas  Sary, S.S.,  M.Pd	<i>The Effect Of Workload And Adversity Quotient On Employee Performance At X Company With Work</i>	2024	Pengaruh  beban kerja  dan <i>Adversity quotient</i>  terhadap  kinerja  karyawan	Kuantitatif –  deskriptif  analisis	Kuesioner	Responden  berjumlah 122  yang bekerja di  Perusahaan x	Hasil penelitian  menunjukkan  bahwa beban kerja  dan <i>adversity quotient</i>  mempunyai  pengaruh yang  signifikan terhadap  kinerja karyawan,

		<i>Motivation As A Mediating Variable</i>						dan motivasi kerja merupakan variabel mediasi yang tepat dalam penelitian ini. (Hatmanti et al., 2024)
10	Anggawira, Andhika	Hubungan <i>Adversity Quotient</i> dan Stres pada Siswa Kelas XII yang akan Mengikuti Ujian Nasional	2019	Hubungan antara <i>adversity quotient</i> dan stres	Kuantitatif <i>cross- sectional</i>	Kuesioner dengan skala HSCL-25 untuk mengetahui indikasi stres, sedangkan	Sample sejumlah 158 siswa di SMAN 1 Padang	Hasil Pengukuran menunjukkan bahwa 65 % dari siswa SMAN 1 Padang kelas XII yang akan mengikuti ujian nasional

		di SMAN 1 Padang			skala <i>likert</i> untuk mengetahui tingkat <i>adversity</i> <i>quotient</i>		menunjukkan indikasi mengalami stres, sedangkan pengukuran tingkat AQ menunjukkan 71 % siswa SMA 1 Padang kelas XII yang akan mengikuti ujian nasional berada pada kategori sedang. Hasil uji hipotesis menunjukkan
--	--	---------------------	--	--	--	--	--

								<p>bahwa <i>Adversity Quotient</i> dan Stres memiliki hubungan yang berlawanan namun hubungan tersebut tidak memiliki nilai signifikansi yang cukup.</p> <p>(Anggawira, 2019)</p>
11	Maryam Shamsaei, Fatemeh Ershadi Nick,	<i>The Effect of Spiritual Health on Depression in</i>	2024	Hubungan antara <i>spiritual health</i> dan	Penelitian deskriptif observasional	Kuesioner	108 <i>basic science students</i> , 54 <i>physiopathology</i>	<p>Hasil studi menunjukkan bahwa tingkat kesehatan spiritual</p>

	Faride Ensafdarani	<i>Medical Students</i>		Tingkat keparahan depresi	<i>Cross sectional</i>		<i>students, and 188 clinical medical students of shiraz university of medical sciences</i>	sebagian besar peserta berada pada kategori sedang (53,4%), dan tingkat kesehatan spiritual ini berhubungan secara signifikan dengan hampir semua variabel demografi kecuali usia. Sebagian besar partisipan (68,9%) tidak
--	-----------------------	-----------------------------	--	---------------------------------	----------------------------	--	---	---

								<p>mengalami depresi, sementara 22,9% mengalami depresi ringan, 7,1% depresi sedang, dan 1,1% depresi berat. Depresi memiliki hubungan yang signifikan dengan status kependudukan (penduduk asli/non-penduduk asli) dan tingkat</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---

								<p>kesehatan spiritual, dimana prevalensi depresi lebih tinggi pada individu dengan kesehatan spiritual rendah, dan lebih rendah pada mereka dengan kesehatan spiritual tinggi. (Shamsaei et al., 2024)</p>
12	Putri Asih, Sri Mumpuni	Hubungan Kesehatan	2020	Hubungan antara	Metode Kuantitatif	Kuesioner	Sampel 39 responden di	Hasil penelitian diperoleh nilai p



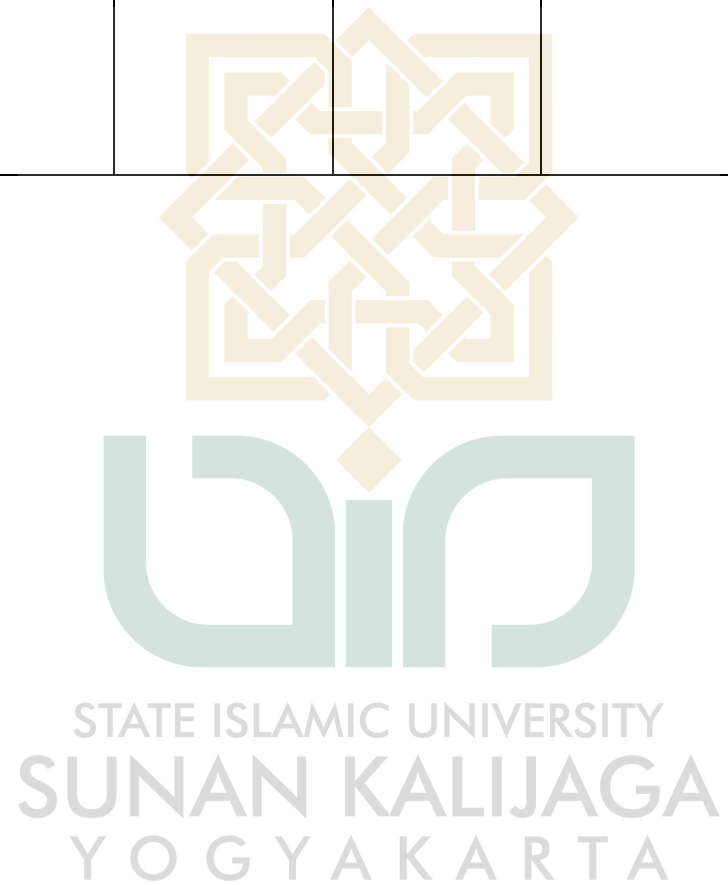
	Yuniarsih, Nunung Hasanah	Spiritual Lansia dengan Persiapan Menghadapi Kematian		kesehatan spiritual lansia dengan persiapan menghadapi kematian	dengan desain <i>cross- sectional</i>		Panti Pelayanan Sosial Lanjut Usia Bisma Upakara Pemalang	(0,038) < $\alpha$ (0,05) maka $H_0$ ditolak, yang berarti ada hubungan antara kesehatan spiritual lansia dengan persiapan menghadapi kematian di Panti Pelayanan Sosial Lanjut Usia Bisma Upakara Pemalang. (Asih et al., 2020)
--	---------------------------------	---	--	--	--	--	---	--

13	Trisya Nabila Nafaz, Aliah B. Purwakania Hasan, Siti Rahmawati	<i>The Effect of Spiritual Health on The Resilience of Level II Cadets at Maritime Higher Education in Jakarta</i>	2023	Pengaruh <i>Spiritual Health</i> terhadap resiliensi taruna tingkat II Perguruan Tinggi Maritim XYZ	Metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi sederhana	Kuesioner	<i>The subjects of the study were level II cadets at Maritime Higher Education with a sample of 105 cadets.</i>	Hasil studi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kesehatan spiritual sebesar 26,1% terhadap resiliensi dan 73,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. (Nafaz et al., 2023)
14	Almira Larasati, Aliah B.	Peran <i>Spiritual Health</i> terhadap	2024	Pengaruh <i>Spiritual Health</i>	Survey deskriptif dengan	Skala <i>Spiritual Health</i> yang	Subjek berjumlah 65 orang pensiunan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>spiritual</i>

Purwakania	Kecenderungan	terhadap <i>Post</i>	pendekatan	berjumlah 23	Pegawai Negeri	<i>health</i> memberikan
Hasan, Masni	<i>Post Power</i>	<i>Power</i>	kuantitatif	butir dengan	Sipil Anggota	pengaruh yang
Erika	<i>Syndrome</i>	<i>Syndrome</i>		reliabilitas	Sahabat Purna	signifikan terhadap
Firmiana	Pensiunan			0,851 dan	Bakti Jakarta	<i>post power</i>
	Pegawai			Skala <i>Post</i>	Barat	<i>syndrome</i> seorang
	Negeri Sipil			<i>Power</i>		pensiunan pegawai
	Anggota			<i>Syndrome</i> 23		negeri sipil anggota
	Sahabat Purna			butir dengan		Sahabat Purna
	Bakti Jakarta			reliabilitas		Bakti Jakarta Barat
	Barat			0,852		sebesar 41,7%.
						(Almira Larasati,
						Aliah B.
						Purwakania Hasan,
						2024)

15	Elly Purnamasari, Imas Yoyoh, Anjani	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kesehatan Spiritual Islam Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Tangerang	2019	Faktor-faktor yang berhubungan dengan <i>Spiritual Health</i>	Deskriptif Kuantitatif	Kuesioner dengan skala <i>likert</i>	158 responden di Puskesmas Cipondoh Tangerang	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan positif yang signifikan antara faktor-faktor yang berhubungan dengan kesehatan spiritual Islam perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten
----	---	--	------	---	---------------------------	--	--	---

								Tangerang. (Purnamasari et al., 2019)
--	--	--	--	--	--	--	--	---



Berdasarkan tabel *literature review* diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dan juga kebaruan dengan penelitian terdahulu, berikut penjelasan secara rincinya:

#### 1. Keaslian Topik

Hasil kajian secara mendalam terhadap literatur yang ada, dapat diketahui bahwa belum ada penelitian mengenai stres kerja yang ditinjau melalui variabel *adversity quotient* dan *spiritual health* sebagai variabel bebas, terlebih lagi secara spesifik stres kerja pada karyawan tambang di PT. X dengan tinjauan dua variabel bebas tersebut. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki kebaruan topik.

#### 2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini untuk variabel stres kerja, peneliti menggunakan teori yang dikembangkan oleh Robbins (1996) kemudian untuk variabel bebas pertama yakni *adversity quotient*, peneliti menggunakan teori Stoltz (1997), kemudian untuk variabel bebas kedua yakni *spiritual health*, peneliti menggunakan teori Gaur & Sharma (2014). Peneliti menggunakan ketiga teori tersebut dengan pertimbangan bahwa penelitian terdahulu menggunakan teori tersebut pada masing-masing variabel. Oleh karena itu, dapat peneliti katakan bahwa dalam penelitian ini teori yang digunakan bukan merupakan orisinalitas yang peneliti gunakan tapi menggunakan teori terdahulu.

### 3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini akan menggunakan tiga alat ukur untuk mengukur tiap variabel. Ketiga alat ukur tersebut peneliti dapatkan dengan cara membuat alat ukur dan melakukan modifikasi terhadap alat ukur yang telah ada, sehingga isi dari alat ukur dapat sesuai dengan kondisi subjek yang dalam penelitian ini yaitu karyawan. Pada variabel stres kerja, peneliti merujuk dari alat ukur yang dibuat oleh Robbins (1996), variabel *adversity quotient* merujuk pada alat ukur yang dibuat oleh Stoltz (1997), dan variabel *spiritual health* merujuk dari alat ukur yang dibuat oleh Gaur & Sharma (2014). Oleh karena itu dapat peneliti katakan bahwa alat ukur dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya bukan merupakan asli dari peneliti.

### 4. Keaslian Subjek dan Lokasi Penelitian

Pada penelitian terdahulu subjek penelitian yang digunakan untuk data adalah karyawan pada PT lain, sedangkan pada penelitian ini subjek yang akan diteliti adalah karyawan pada PT. X. Oleh karena itu, dapat peneliti katakan bahwa subjek dan lokasi penelitian ini merupakan asli/orisinal dari peneliti.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa penelitian ini bersifat asli dan memiliki perbedaan-perbedaan yang ada dari penelitian sebelumnya berupa topik yang berbeda, teori, alat ukur yang digunakan serta perbedaan subjek yang digunakan dari penelitian sebelumnya.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Adversity Quotient* dan *Spiritual Health* terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. X Kalimantan Timur. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, baik secara simultan maupun parsial, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Secara simultan, *Adversity Quotient* dan *Spiritual Health* memiliki hubungan positif yang sangat lemah dengan stres kerja, namun tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kedua variabel tersebut tidak secara nyata berkontribusi terhadap perubahan tingkat stres kerja karyawan.

Secara parsial, *Adversity Quotient* justru menunjukkan arah hubungan positif yang tidak signifikan, sementara *Spiritual Health* memiliki hubungan negatif yang juga tidak signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, hipotesis mayor dan minor dalam penelitian ini ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor internal seperti *adversity quotient* dan *spiritual health* bukan merupakan penentu utama stres kerja dalam konteks organisasi yang diteliti.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yakni:

1. Bagi Pihak PT. X Kalimantan Timur

Pihak PT. X diharapkan dapat melakukan evaluasi sistem kerja secara menyeluruh, termasuk beban kerja, keadilan dalam pembagian tugas, dukungan sosial, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, pihak PT. X juga diharapkan dapat meningkatkan program manajemen stres berbasis organisasi seperti konseling kerja.

## 2. Bagi Instansi Pendidikan

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi sumber daya manusia, khususnya dalam memahami bahwa pengaruh variabel psikologis terhadap stres kerja sangat bergantung pada konteks dan karakteristik individu maupun lingkungan. Oleh karena itu, penelitian dengan pendekatan yang lebih variatif dan kontekstual sangat dianjurkan.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel terkait dengan menggabungkan antara faktor internal dan eksternal yang dapat mengatasi stres kerja, serta dapat menggunakan uji moderator/mediator untuk melihat apakah ada variabel yang memengaruhi hubungan *adversity quotient* dan *spiritual health* terhadap stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng Indy Nadhira, R. A. (2018). Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dan Stres Pada Anggota Kepolisian Di Polrestabes. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 13(1), 25–34.
- Almira Larasati, Aliah B. Purwakania Hasan, M. E. F. (2024). Peran *Spiritual Health* Terhadap Kecenderungan *Post Power Syndrome* Pensiunan Pegawai Negeri Sipil Anggota Sahabat Purna Bakti Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 15(1), 1–13.
- Anggawira, A. (2019). Hubungan *Adversity Quotient* Dan Stres Pada Siswa Kelas XII Yang Akan Mengikuti Ujian Nasional Di SMAN 1 Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(1).  
<https://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/view/5%0Ahttps://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/download/5/3>
- Angwen, D. G. (2017). Hubungan Antara Lingkungan Fisik Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada PT Panggung Electric Citrabuana. *Ilmiah*, 6(2), 577–586. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/941/750>
- Anis Indriani, Ni Nyoman Yuliantini, I. W. B. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 33–41. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Anoraga, P. (2008). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryani Farida. 2011. “Stres Belajar”. Suatu pendekatan dan intervensi konseling. *Indonesia: Edukasi Mitra Grafika*.

Asih, P., Yuniarsih, S. M., & Hasanah, N. (2020). Hubungan Kesehatan Spiritual Lansia Dengan Persiapan Menghadapi Kematian. *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan*, 6(1), 102–107.  
<http://conference.unsri.ac.id/index.php/SNK/article/view/1759/1028>

Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi (2<sup>nd</sup> ed). *Pustaka Pelajar*

Bachroni, M & Asnawi, S (1999). Stress Kerja. *Bulletin Psikologi*. Tahun VII. No 2. Hal 28-39. *Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada*.

Beer, M., & Newman, J. (1987). *Job Stress dan Employee Health*. *Harvard Business Review*.

Cannon, W. B. (1932). *The Wisdom of the body*. New York: W. W. Norton & Company

Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976) *Occupational sources of stress. A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*. *Journal of occupational Psychology*, 49(1), 11-28.

Cox, T. (1978). *Stress*. Macmillan.

Elwindra, E., & Kilbaren, S. (2020). Analisis Faktor Penyebab Stres Pada Pekerja Jalur di Pabrik Fabrikasi Baja II PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi Tahun 2019. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 7(25), 1–13.  
<https://doi.org/10.56014/jphi.v7i25.284>

Esmiati, A. N., Awan, F., Firmansyah, A., & Nabilah, I. F. (2023). Hubungan Kecerdasan Spiritual dan Kepercayaan Diri Terhadap Stress Kerja Karyawan. *Indonesian Journal of Multidiciplinary Expertise (IJME): Jurnal Multidisiplin*

*Ilmu*, 1(4), 39–45.

Fauziah Heridah, Yuliati, Nurbaety, Alfina Baharuddin, N. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Graving Dock PT. Iki Makassar. *Window of Public Health*, 5(3), 406–415.  
<http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph>

Fisher, J. (2011). *The four domains model: Connecting spirituality, health and well-being*. *Religions*, 2(1), 17–28. <https://doi.org/10.3390/rel2010017>

Fitriani, H., & Abdullah, Z. (2021). Relevansi Konsep Neurosains Spiritual Taufiq Pasiak terhadap Psikoterapi Sufistik. *JOUSIP: Journal of Sufism and Psychotherapy*, 1(2), 141–160. <https://doi.org/10.28918/jousip.v1i2.4458>

Garg, P. & Rastogi, R. (2006). *New model of job design: Motivating employees' performance*. *Journal of Management Development*, 25(6), 572–587.

Gaur, K. L. (2018). *Measuring Spiritual Health : Spiritual Health assessment Scale ( SHAS ) Measuring Spiritual Health : Spiritual Health Assessment Scale ( SHAS )*. March 2014.

Ghaderi, A., Tabatabaei, S. M., Nedjat, S., Javadi, M., & Larijani, B. (2018). *Explanatory definition of the concept of spiritual health: A qualitative study in Iran*. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 11, 1–7.

Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61.  
<https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>

Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi, S. 2018. “*Stres Kerja*”. Hal 4. Indonesia: Semarang University Press.

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Hariyati, D. R., & Dewi, D. K. (2021). Hubungan antara Optimisme dengan Adversity Quotient pada Fresh Graduate Universitas Negeri Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 153–164.

Hartati, Z., Juliandi, H., & Asyiah, S. (2022). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Priority*, 5(2), 46–54.

Hasan, A. B. P. (2022). Tarbiyah Ruhiyah Imam Al-Ghazali sebagai Dasar Pendidikan Kesehatan Spiritual.

Hatmanti, R. G., Sary, F. P., & Pd, M. (2024). *The Effect Of Workload And Adversity Quotient On Employee Performance At X Company With Work Motivation As A Mediating Variable*. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 04(03).

Hawks, S. R., Hull, M. L., Thalman, R. L., & Richins, P. M. (1995). *Review of Spiritual Health: Definition, Role, and Intervention Strategies in Health Promotion*. *American Journal of Health Promotion*, 9(5), 371– 378.

Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT “SGS.” *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118–132.

Hurrell, J. J., Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (1998). *Measuring job stressors and*

*strains: Where we have been, where we are, and where we need to go. Journal of occupational health psychology*, 3 (4), 368-389.

Irfana, T., Chairunisa, R., & Diana, T. (2023). *The Influence of Leadership Style and Teamwork on Work Stress at Bekasi City Police. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 573–582.

<https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.2150>

J.P. Chaplin. 2014. *Kamus Lengkap Psikologi*. Penerjemah Dr. Kartini Kartono. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Jum'ati, N., & Wusma, H. (2013). Stres kerja (*occupational stress*) yang mempengaruhi kinerja individu pada dinas kesehatan bidang pencegahan pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan (P2P-PL di Kabupaten bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*, 7(2), 1–17.

King, M. (2006). *Surviving Stress at Work: Understand It, Overcome It*. Trafford Publishing.

Kurniasari, L., Mustikarani, L., & Ghozali, G. (2021). Pemenuhan Kebutuhan Spiritual untuk Menurunkan Tingkat Stress pada Narapidana Perempuan.

*Faletehan Health Journal*, 8(03), 210–215.  
<https://doi.org/10.33746/fhj.v8i03.228>

Kurniawan, I., & Krisnawati, E. (2019). *Adversity Quotient (AQ) dan Stres Kerja Pegawai Bagian Protokol Pemerintah Provinsi Jambi. Jurnal Studia Insania*, 7(2), 144. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i2.3084>

Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stres



kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), 1–15. file:///C:/Users/User/Downloads/1751-Article Text-3217-1-10-20190219 (1).pdf

Lating, Z., Pawa, I. D., & Fataruba, I. (2023). Hubungan Stres Kerja dengan Kecelakaan Kerja pada Pekerja di Bagian Pemanen Kelapa Sawit di PT. X di Desa Gale-Gale Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Farmasi Dan Kesehatan*, 1(1), 17–26. <https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/jumkes/article/view/165>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*.

Lee, M. F. (2023). *Psychological Resilience of Employees in Adversity Quotient: Malaysian Perspective in Facing Challenges*. *Journal of Technical Education and Training*, 15(1), 93–101. <https://doi.org/10.30880/jtet.2023.15.01.009>

Ling Sie Ni, Yuliana, Y., Arwin, Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *Sosmaniora: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 147–153. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.416>

Lumban Gaol, N. T. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>

Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>

Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.



Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Markman, G. D. (2000). *Adversity Quotient: The Role of Personal Bounce-back Ability in New Venture Information*. Journal Rensselaer Polytechnic Institute.

Marliani Roeleny. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Maryani, S. (2012). *Gambaran Adversity Quotient Pada Siswa Di SMU Negeri 27 Jakarta Pusat*. 1(1), 191–196.

Mathangi, V. (2017). *Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, Coinbatore*. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3), 21–29.  
[https://www.researchgate.net/publication/325734383\\_Impact\\_Of\\_Job\\_Stress\\_on\\_Employees\\_Job\\_Performance\\_In\\_Aavin\\_Combaitor](https://www.researchgate.net/publication/325734383_Impact_Of_Job_Stress_on_Employees_Job_Performance_In_Aavin_Combaitor).

Miner, J. B. (1992). *Industrial Organisational Psychology* (3<sup>rd</sup> ed). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Nadia Afina Zulfa. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 6(2), 127.  
<https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>

Nafaz, T. N., Hasan, A. B. P., & Rahmawati, S. (2023). *The Effect of Spiritual Health on The Resilience of Level II Cadets at Maritime Higher Education in Jakarta*. The 3rd International Conference on Sustainable Health Promotion (ICOSHPRO), August, 30–31.  
<https://proceedings.uinsby.ac.id/index.php/Icoshpro/article/view/1431/1009>

Naranjo, L. de, Jahangir, A., Karbakhsh, M., Mousvi, B., Pokhrel, S., Nafaz, T. N.,

- Hasan, A. B. P., Rahmawati, S., Shamsaei, M., Nick, F. E., Ensafdar, F., Kurniasari, L., Mustikarani, L., Ghozali, G., Purnamasari, E., Yoyoh, I., Anjani, Sovitriana, R., Wardana, W., ... Larasati, A. (2020). *Exploring role of Indian workplace spirituality in stress management: a study of oil and gas industry. Jurnal Studia Insania*, 4(1), 1–17. <https://doi.org/10.32939/fdh.v4i2.2899>
- Nashori. 2007. *Adversity Quotient: Hambatan Menjadi Peluang*. Indonesia: PT. Grasindo.
- Nasution, S. (2017). *Variabel penelitian*. 1–9.
- Nevid. 2014. *Psikologi Abnormal Di Dunia Yang Terus Berubah*. Penerbit Erlangga. PT Gelora Aksara Pratama. Edisi 9 Jilid 2.
- Nielsen, K. S., Bauer, J. M., & Hofmann, W. (2020). *Examining the relationship between trait self-control and stress: Evidence on generalizability and outcome variability. Journal of Research in Personality*, 84. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103901>
- Nuranasmita, T. (2022). Hubungan Adversity Quotient Dengan Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(1), 92–99. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.154>
- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Salianto. (2024). Dampak Stres Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 8112–8118.
- Pasiak, T. (2011). *Neurospirituality: Menggali potensi spiritualitas dalam aktivitas*

otak manusia. Bandung: Mizan Pustaka.

Popa, G. S., & Podea, D. M. (2013). *Stress-related Growth, Self-esteem and Perceived Self-efficacy among Professional Rescuers. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 89, 720–724.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.921>

Potter & Patricia A. (2009). *Fundamentals Of Nursing* (7th). Mosby: Elseiver.  
Rahayuningsih, S. (2015). Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja dengan Etika Kerja sebagai Variabel Moderating (*Study Empiris pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*).  
<https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fel10/article/download/4130/1161>

Puriani, R. A., & Dewi, R. S. (2020). *Konsep Adversity & Problem Solving skill. Bening Media. Publishing*

Purnamasari, E., Yoyoh, I., & Anjani. (2019). Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kesehatan Spiritual Islam Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Indonesia*, 2(2), 114–130.  
<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jik/index>

Putra, F. B. A., Yaser, M., & Saputra, F. (2024). Hubungan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Shift* Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Generasi Muda Bersatu Kecamatan Simpenan, Kabupaten Sukabumi Tahun 2023. *Journal of Public Health Education*, 3(4), 162–169.  
<https://doi.org/10.53801/jphe.v3i4.230>

Putri, I. D., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan *Adversity Quotient* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT.X *The Relationship between Adversity Quotient and*

*Job Stress in Employees of PT.X. Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 860–875.

Rahmah, A. H., & Wardiani, F. (2021). Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda di Masa Pandemi Covid-19. *Esensi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 225–236. <https://doi.org/10.15408/ess.v11i2.22756>

Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J., & Lunau, T. (2021). *Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo. 2004.

Rosiano, M. W., Hardjajani, T., & Yusuf, M. (2013). Hubungan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita Berperan Ganda di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. *Jurnal Wacana*, 7(1), 2015.

Rumimpunu dan R. Clif Joune. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulu. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1243–1253. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10279>

R.S. Schuler et.al. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Erlangga.

Sa, A., Muttaqin, I., Hamzah, N., Chotimah, C., & Junaris, I. (2021). *Heliyon The effect of the adversity quotient on student performance , student learning autonomy and student achievement in the COVID-19 pandemic era : evidence from Indonesia*. 7(November). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08510>

Selye, H. (1974). *Stress Without Distress*. J. B. Lippincott.

Shamsaei, M., Nick, F. E., & Ensafdaran, F. (2024). *The Effect of Spiritual Health on Depression in Medical Students*. 3(1), 309–316. <https://doi.org/10.30491/JSJH.3.1.309>

Siagian, S. P. (2008). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.

Sovitriana, R., Wardana, W., Gunawan, A., Nuraeni, N., Juliawati, P., & Astuti, R. (2023). Work Stress and Work Productivity With Self Adjustment of Employees in Social Institutes Development Works of Harapan Jaya in Balaraja. *Sosiohumaniora*, 25(2), 268. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v25i2.46385>

Stoltz, Paul G. (2007). *Adversity Quotient : Mengubah hambatan menjadi peluang*.

Alih Bahasa : Hermaya. Jakarta : Grasindo

Stoltz, Paul G. 1997. *Adversity quotient: turning obstacles into opportunities*. United States of America: John Wiley & Sons.

Sulisti Yorini, C. I., Cahyono, D., & Sanosra, A. (2023). Analisis Spritualitas dan Stres Kerja terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja dengan Ketaqwaan sebagai Pemediasi di Kalangan Karyawan Universitas Jember. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 4(2), 265–

281. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i2.4174>

Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6, 610–619.

Suzuki, K., Totsuka, M., Nakaji, S., Yamada, M., Kudoh, S., Liu, Q., Sugawara, K., Yamaya, K., & Sato, K. (1999). *Endurance exercise causes interaction among stress hormones, cytokines, neutrophil dynamics, and muscle damage. Journal of Applied Physiology*, 87(4), 1360–1367. <https://doi.org/10.1152/jappl.1999.87.4.1360>

Syahmalya, M. A., Imanto, M., Kedokteran, F., Lampung, U., Kedokteran, B. P., Kedokteran, F., Lampung, U., Ilmu, B., Telinga, P., Tenggorok, H., Kepala, B., & Lampung, U. (2022). *Gambaran Dimensi Adversity Intelligence pada Mahasiswa Rantau Tahun Kedua di Fakultas Kedokteran Universitas Lampung An Overview of the Dimensions of Adversity Intelligence in Second-Year Overseas Students at the Faculty of Medicine , University of Lampun*. 12, 594–599.

Syam, N. (2019). *Kesehatan Spiritual dan Hubungannya dengan Stres Kerja pada Karyawan*. Kencana.

Taverniers, J., Smeets, T., Van Ruysseveldt, J., Syroit, J., & Von Grumbkow, J. (2011). *The Risk of Being Shot At: Stress, Cortisol Secretion, and Their Impact on Memory and Perceived Learning During Reality-Based Practice for Armed Officers. International Journal of Stress Management*, 18(2), 113–132. <https://doi.org/10.1037/a0023742>



Tumanggor, R. O. (2019). Analisa Konseptual Model Spiritual Well-Being Menurut Ellison Dan Fisher. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3521>

Ungar, M. (2016). *Resilience Report. September.*

Usman, S. (2022). “Kajian” Efektivitas Pengurangan Stres Berbasis Kesadaran terhadap Respons Psikologis Mahasiswa. *Buletin Psikologi*, 30(1), 101. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.53229>

Wirya, K. S., Andiani, & Telagawathi, N, L, W, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. BPR Senada Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.

Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>

Zimmer-Gembeck, M. J., Skinner, E. A., Modecki, K. L., Webb, H. J., Gardner, A. A., Hawes, T., & Rapee, R. M. (2018). *The self-perception of flexible coping with stress: A new measure and relations with emotional adjustment. Cogent Psychology*, 5(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1537908>