

**PENGARUH ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP STRESS
KERJA PADA PRANATA LABORATORIUM
RSUD Dr. MOEWARDI**

TUGAS AKHIR

Untuk memenuhi sebagian persyaratan sebagai
Sarjana Sains Terapan



Oleh:

**Riya Zainal Abidin
07140291N**

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SETIABUDI
SURAKARTA
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir :

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP STRESS KERJA PADA PRANATA LABORATORIUM RSUD Dr. MOEWARDI

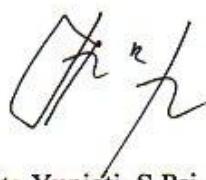
Oleh :
Riya Zainal Abidin
07140291N

Surakarta, 10 Juli 2018

Menyetujui Untuk Ujian Sidang Tugas Akhir

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Rosita Yunianti, S.Psi. M.Psi.,Psi

NIS 01 2005 0401 2112



Dharwany M. Hasibuan, SE., MM

NIS.-

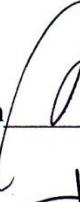
LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Ahir:

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP STRESS KERJA PADA PRANATA LABORATORIUM RSUD Dr. MOEWARDI

Oleh:
Riya Zainal Abidin
07140291N

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 12 Juli 2018

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Penguji I : Drs. Waluyo Budi Atmoko, MM		14/7/2018
Penguji II : Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.Ph		14/7/2018
Penguji III : Dharwany M. Hasibuan, SE., MM		14/7/2018
Penguji IV : Rosita Yuniarti S.Psi., M.Psi., P.Si		17/7/2018

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Seja Budi
PTM. KH. Marsetyawan HNE S, M.Sc., Ph.D
NIP. 1948092919750310067

Ketua Program Studi
D-IV Analis Kesehatan

Tri Mulyowati, SKM., M.Sc
NIS.01201112162151

PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang berjudul **STRESS KERJA DITINJAU DARI ADVERSITY QUOTIENT PADA PRANATA LABORATORIUM RSUD Dr. MOEWARDI** adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis menjadi kerangka acuan dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka

Apabila tugas akhir ini merupakan jiplakan penelitian/ karya ilmiah / tugas akhir orang lain, maka saya siap menerima sanksi.

Surakarta, Juli 2017



Riya Zainal Abidin
07140291N

MOTTO

**“Dalam mencapai sukses
buatlah rasa keinginan yang lebih besar untuk sukses
dibandingkan rasa takut akan sebuah kegagalan”**

**“Menyia-nyiakan waktu lebih buruk dari kematian Karena
kematian memisahkanmu dari dunia dan menyia-nyiakan
waktu memisahkanmu dari Allah”**

Imam bin Al Qayim

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT Yang telah memberikan kesehatan dan nikmat yang tidak terbatas.
2. Kedua Orang tua yang slalu memberikan dukungan, baik dalam segi materi serta doa restu.
3. Kakak (Arifin Setio Budi, Andika Irfina Septian Ariwibowo, Lina Fatmasari) yang slalu memberikan dukungan serta omelan semangat buat ngebanggai orang tua disaat lagi males kuliah.
4. Mbah Putri (Mbok Usrek) yang slalu mendoakan cucunya untuk terus berjuang dan berbakti untuk menjadi kebanggaan orangtua.
5. Mbah Tarmi yang slalu menangis ketika beliau memberikan doa untuk menjadi orang sukses.
6. Sahabat ngopi (Babi, Pedet,Ong, Keling, Makmur) yang slalu ngajakin ngopi ketika lagi males ngerjain skripsi.
7. Sahabat terbaik (Nabila,Mujek, Novita,Affan,Gendut, Rafi,Joko) yang slalu ngasi masukan serta ngajakin kontekan ketika ujian.
8. Myka Widystuti. Amd. AK selaku pacar entah dikemudian hari bakal jodoh atau enggak yang slalu ngajakin piknik dan ngomel-ngomel “Jolali Skripsi” Digarap Gen Ndang Rampung Gek Wisuda”.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul

“STRESS KERJA DI TINJAU DARI ADVERSITY QUOTIENT PADA PRANATA LABORATORIUM RSUD Dr. MOEWARDI”.

Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Sains Terapan di Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi, Surakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi.
2. Prof. dr. Marsatyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Univesrsitas Setia Budi.
3. Tri Mulyowati, SKM., M.Sc, selaku Ketua Program Studi D-IV Analis Kesehatan Univesitas Setia Budi.
4. Rosita Yuniati, S.Psi. M.Psi. Psi. selaku pembimbing utama yang telah meluangkan waktu, memberi nasehat, petunjuk dan bimbingan kepada penulis selama penyusunan tugas akhir.
5. Dharwany M. Hasibuan, SE. MM selaku pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktu, memberi nasehat, petunjuk dan bimbingan kepada penulis selama penyusunan tugas akhir.
6. Bapak dan Ibu tim penguji tugas akhir yang telah meluangkan waktu untuk menguji, serta memberikan masukan serta saran kepada penulis.

7. RSUD Dr. Moewardi yang telah memberikan izin untuk penulis melakukan penelitian.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu kesehatan, serta seluruh staf karyawan Universitas Setiabudi, Surakarta
9. Sahabat dan teman Program studi D-IV Analis Kesehatan Angkatan 2014
10. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya tulis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran.

Akhirnya, penulis berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang analis kesehatan.

Surakarta, 12 Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
INTISARI.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7

A. Tinjauan Pustaka.....	7
1. Stress Kerja.....	7
1.1. Definisi Stress Kerja	7
1.2. Faktor Stress Kerja.....	8
1.3. Aspek-aspek Stress Kerja.....	9
2. <i>Adversity Quotient</i>	11
2.1. Definisi <i>Adversity Quotient</i>	11
2.2. Tingkatan <i>Adversity Quotient</i>	13
2.3. Aspek-aspek <i>Adversity Quotient</i>	14
B. Landasan Teori	16
C. Kerangka Pikir	17
D. Hipotesis	17
 BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Rancangan Penelitian	19
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	19
C. Populasi dan Sampel.....	19
1. Populasi	18
2. Sampel	19
D. Variabel Penelitian.....	19
1. Klasifikasi Variabel	19
1.1. Variabel Bebas	19
1.2. Variabel Terikat	19

E. Alat dan Bahan Penelitian.....	20
1. Alat Penelitian	21
2. Bahan Penelitian	21
F. Metode Pengumpulan Data	20
1. Tehnik Pengambilan Sampel.....	20
2. Sumber Data	20
2.1. Data Primer.....	20
2.2. Data Sekunder.....	20
3. Skala Stress Kerja.....	21
4. Skala <i>Adversity Quotient</i>	21
G. Jalanya Penelitian	23
H. Tehnik Analisi Data.....	24
1.Uji Validitas.....	24
2. Uji Reliabilitas.....	24
3. Uji Normalitas	25
4. Uji Linieritas.....	26
5. Regresi Linier Sederhana	26
I. Jadwal Penelitian.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Deskripsi Data Karakteristik Responden.....	28
1. Usia.....	28
2. Jenis Kelamin	29

3. Lama Kerja	29
4. Jenjang Pendidikan	30
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian	31
1. Uji Instrumen Penelitian.....	31
1.1. Uji Validitas	31
1.2. Uji Reliabilitas	34
1.3. Uji Normalitas.....	35
1.4. Uji Linieritas	36
1.5. Uji Regresi Linier Sederhana.....	37
C. Pembahasan.....	38
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	42
A. Kesimpulan.....	42
B. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN	47

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Pikir.....	17
Gambar 2. Jalanya Penelitian.....	25

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penilaian Skala stress kerja	22
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Stress Kerja Sebelum Penelitian	22
Tabel 3. Penilaian Skala <i>Adversity Quotient</i>	23
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala <i>Adversity Quotient</i> Sebelum Penelitian.....	24
Tabel 5. Jadwal Penelitian	29
Tabel 6. Data Responden Berdasarkan Usia.....	30
Tabel 7. Data Responden Berdasarkan Jnis Kelamin.....	31
Tabel 8. Data Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	32
Tabel 9. Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	32
Tabel 10. <i>Blue Print</i> Skala Stress Kerja Sebelum Penelitian	34
Tabel 11. <i>Blue Print</i> Skala Stress Kerja Sebtelah Penelitian.....	34
Tabel 12. Penilaian Skala <i>Adversity Quotient</i>	35
Tabel 13. <i>Blue Print</i> Skala <i>Adversity Quotient</i> Sebelum Penelitian.....	35
Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner	36
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas	37
Tabel 16. Hasil Uji Linieritas.....	38
Tabel 17. Hasil ujki signifikansi koefoisien regresi.....	38
Tabel 18. Koefisien determinasi	38
Tabel 19. Hasil signifikansi model regresi.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian	48
Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian Kampus	48
Lampiran 3. Surat Ijin Pengambilan Data.....	49
Lampiran 4. Surat Pernyataan Selesai Mengambil Data.....	50
Lampiran 5. Surat Pengawasan Pengambilan Data.....	51
Lampiran 6. Kuisioner	48
Lampiran 7. Data Kategorisasi.....	55
Lampiran 8. Data Skor Skala Stress Kerja Sebelum Uji coba	57
Lampiran 9. Data Skor Skala Stress Kerja Setelah Uji coba	58
Lampiran 10. Data Skor Skala <i>Adversity Quotient</i> Sebelum Uji coba	59
Lampiran 11. Data Skor Skala <i>Adversity Quotient</i> Setelah Uji coba.....	60
Lampiran 12. Uji Normalitas dan Reliabilitas Fariabel Stress Kerja.....	61
Lampiran 13. Uji Normalitas dan Reliabilitas Fariabel <i>Adversity Quotient</i>	64
Lampiran 14. Uji Normalitas	67
Lampiran 15. Uji Linieritas.....	68
Lampiran 16. Uji Regresi Linier Sederhana	69

INTISARI

Abidin R Z. 2018. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Stress Kerja Pada Pranata Laboratorium RSUD Dr. Moewardi. Program Studi D-IV Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Univeritas Setiabudi .

Rumah sakit merupakan salahsatu penyelenggara jasa dalam bidang kesehatan. Dalam rumah sakit terdapat beberapa komponen pedukung diantaranya pranata laboratorium yang bekerja dengan resiko dan beban kerja yang tinggi, sehingga memungkinkan terjadinya stress kerja dikarenakan tuntutan kerja yang terlalu besar. Diantaranya faktor penyebab stress kerja adalah faktor internal dan eksternal, yang berasal dari faktor internal diantaranya *adversity quotient*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *antara adversity quotient* dengan stress kerja pada pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi.

Tehnik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling atau sampling jenuh dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 pranata laboratorium. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kuantitatif yang diukur dengan analisis regresi linier sederhana dengan program *SPSS versi 17 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *adversity quotient* berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja pada pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi dengan nilai signifikansi $P=0,000 (<0,005)$. Hasil analisis korelasi (r) menunjukkan 47,5% stress kerja pada pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi dipengaruhi oleh *adversity quotient*, sedangkan 62,5% ditentukan oleh faktor lain.

Kata Kunci: Stress kerja, *adversity quotient*, pranata laboratorium di RSUD Dr Moewardi

ABSTRACT

Abidin R Z. 2018. The Influence of Adversity Quotient To Working Stress Laboratory Employe In RSUD Dr. Moewardi. . D-IV Study Program of Health analyst, Faculty of Health Sciences, Setia Budi University.

The hospital is one of the health service providers. In the hospital there are several components of supporters such as laboratory institutions that work with high risk and workload, thus allowing the occurrence of work stress due to job demands that are too large. Among the factors that cause work stress are internal and external factors, which come from internal factors such as adversity quotient. This study aims to determine the influence of adversity quotient with stress work on the laboratory of RSUD Dr. Moewardi.

The sampling technique used in this study is the total sampling or sampling saturated with the number of samples taken in 40 laboratory employe. Data collection in this study using questionnaire. Data analysis method used in this research is quantitative analysis which is measured by simple linear regression analysis with SPSS version 17 for windows.

The results showed that the variables adversity quotient significantly influence the stress of work on the laboratory institution in RSUD Dr. Moewardi with significance value $P = 0,000 (<0.005)$. Result of correlation analysis (r) show 47,5% work stress at laboratory institution at RSUD Dr. Moewardi is influenced by adversity quotient, while 62,5% is determined by other factors.

Keywords: Work stress, adversity quotient, laboratory institution in RSUD Dr. Moewardi.

BAB I

A. Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan suatu hal pokok yang terpenting dalam kehidupan manusia. Seseorang dengan keadaan sehat secara jasmani dan rohani dapat melakukan kegiatan sehari-hari dengan lancar tanpa kendala. Peran kesehatan dalam kehidupan manusia merupakan suatu hal yang terpenting dalam menunjang kegiatan sehari. Salah satu lembaga penyedia jasa pelayanan kesehatan masyarakat terbesar adalah rumasakit.

Penilaian terhadap kualitas suatu rumah sakit dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan terhadap pasien, baik dalam segi medis maupun secara non medis atau umum. Rumah sakit dituntut dapat menjangkau berbagai lapisan masyarakat, serta memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut (UU No 44 tahun 2009), Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat untuk mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Rumah sakit merupakan salah satu elemen terpenting dalam menegakkan diagnosa dokter merupakan hasil uji laboratorium, dimana pasien diambil sampel baik dalam bentuk darah vena, dahak, urin maupun spesimen lain guna untuk diperiksa kelainan yang terjadi dalam tubuh pasien. Dalam sebuah laboratorium dibutuhkan petugas yang bekerja disebut dengan analis kesehatan atau pranata

laboratorium yang bertugas melakukan pemeriksaan, guna menunjang diagnose dokter demi membantu pasien dalam memulihkan kesehatanya kembali. Seorang petugas laboratorium yang bekerja harus tersertifikasi dan memiliki ketrampilan dan tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pemeriksaan sampel karena berhubungan dengan adanya resiko yang sangat fatal apabila terjadi kesalahan pemeriksaan karena juga akan mempengaruhi diagnosa dokter dan juga terapi yang dilakukan.

Berdasarkan studi kasus yang dilakukan di lapangan, terdapat beberapa faktor yang menjadi kemungkinan besar menyebabkan stress pada petugas laboratorium di RSUD Dr. MOEWARDI. Peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada salah satu petugas laboratorium, Beliau mengatakan bahwa pekerjaan di laboratorium sebenarnya sangat menjemuhan karena selalu berhadapan dengan pekerjaan yang sama pada setiap harinya dan hanya menetap pada suatu ruangan. Kadang kala para pekerja dihadapkan dengan banyaknya pasien, serta menumpuknya sampel yang harus dikerjakan dengan cepat dan penuh dengan ketelitian. Sesekali dalam pekerjaan dijumpai permasalahan sosial ekonomi yang mungkin terbawa kedalam pekerjaan yang memecah konsentrasi ketika bekerja. Selain itu peneliti juga mengamati kegiatan keseharian disetiap laboratorium yang terdapat di rumah sakit tersebut. Peneliti merasakan hal yang sama dengan apa yang disampaikan oleh narasumber bahwa kegiatan yang diakukan di laboratorium memang cukup menjemuhan bagi orang yang memiliki tingkat mobilitas yang tinggi. Dengan demikian potensi terjadinya stress kerja yang mungkin dialami oleh pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi cukup tinggi.

Definisi stress kerja menurut Robbins (2003), merupakan suatu kondisi fisik yang dinamik yang dialami oleh individu dalam menghadapi suatu peristiwa seperti kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) dalam pekerjaan. Terkait dengan keinginan terhadap pencapaian hasil yang diinginkan sebagai suatu ketidak pastian akan tetapi hal tersebut diinginkan oleh individu tersebut. (Gibson dalam Suhanto 2009), juga mendefinisikan stress kerja dalam 3 sudut pandang yang berbeda, yakni stress yang di ambil dari definisi stimulus, definisi tanggapan dan gabungan dari keduanya yang disebut definisi stimulus-fisiologis. Stimulus dari stress adalah kekuatan atau sebuah rangsangan yang menekan diri individu yang dapat menimbulkan tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), secara fisik tidak mengalami gangguan, sedangkan dilihat dari segi tanggapan, stress merupakan suatu tanggapan fisiologis atau psikologis yang timbul dari diri seseorang terhadap tekanan yang berasal dari lingkungannya, dimana tekanan (*stressor*) berupa peristiwa atau kondisi eksternal yang dapat mengancam diri. Definisi ketiga yang merupakan pendekatan dari stimulus- fisiologis, yakni stres merupakan sebuah konsekuensi dari pengaruh timbal balik (*interaksi*) antara rangsangan lingkungan serta respon dari seorang individu.

Faktor-faktor pemicu terjadinya stress kerja pada pranata laboratorium antara lain dipengaruhi oleh faktor individual serta faktor-faktor lain dari stimulus atau situasi tertentu dalam tempat kerja. Faktor individu yang dapat mempengaruhi tingkat stress kerja pada individu diantaranya berasal dari tipe kepribadian individu tersebut, Arsenault dan Dolan, (1983) karena setiap tipe kepribadian memiliki persepsi yang berbeda dalam menilai dirinya maupun

lingkungan kerja. Keith, (1981) menambahkan selain faktor individu di atas, faktor lingkungan serta situasi dalam tempat kerja juga memiliki andil yang cukup besar dalam menimbulkan stress kerja diantaranya, beban kerja yang melebihi kemampuan, tekanan waktu, rendahnya tingkat pengawasan, serta ketidakjelasan mengenai tugas yang di berikan. Berdasarkan uraian di atas maka diperlukan kemampuan individu untuk bertahan dalam berbagai situasi, salah satu kemampuan bertahan dalam situasi yang sulit yang timbul dari diri individu itu sendiri disebut dengan *adversity quotient*, dimana kemampuan ini dimiliki oleh semua orang, serta kemampuan *adversity quotient* yang dimiliki setiap orang berbeda beda.

Kemampuan *adversity quotient* yang dimiliki oleh seseorang dapat mempengaruhi tingkat pengendalian stress yang dialami. Semakin tinggi tingkat *adversity quotient* maka semakin rendah peluang stress yang dialami oleh pekerja. Stoltz (2000), mendefinisikan *adversity quotient* merupakan suatu kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengambil sebuah keputusan untuk bertindak, sehingga mampu bertahan dan berusaha dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi, serta mendorong untuk berusaha meraih keberhasilan dimasa yang akan datang. Seorang yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi akan menganggap bahwa situasi yang sulit tidak akan menjadi halangan yang tidak dapat diatasi karena kesulitan tersebut dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dipecahkan. Setiap tantangan merupakan suatu peluang dan setiap peluang harus disambut.

Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraini, (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *adversity*

quotien dengan tingkat stress kerja pada polisi di POLTABES Surakarta dengan hasil korelasi -0,790 dengan $p = 0,00$ ($p < 0,01$) dengan sumbangan sebesar 63,7% sehingga dapat dijadikan sebagai (variabel bebas) yang mana semakin tinggi kemampuan *adversity quotien* individu, maka semakin rendah tingkat stress yang dialami dan sebaliknya semakin rendah kemampuan *adversity quotient* maka semakin tinggi tingkat stress.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul: "Stres Kerja Ditinjau dari *Adversity Quotien* Pada Pranata Laboratorium RSUD Dr.MOEWARDI.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh antara kemampuan *adversity quotient* dengan tingkat stress pada pranata laboratorium di RSUD Dr.Moewardi ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini berujuan untuk mengetahui pengaruh antara kemampuan *adversity quotient* dengan tingkat stress pada pranata laboratorium di RSUD. Dr. Moewardi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menambah literatur dalam bidang manajemen Psikologi dan sebagai tambahan dalam bidang akademis untuk dijadikan sebagai bahan acuan dilakukan penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini ditujukan kepada direktur RSUD Dr. Moewardi serta kepala laboratorium agar hasil penelitian dapat digunakan untuk referensi akan pentingnya meningkatkan kemampuan *adversity quotient* bagi para petugas kesehatan khususnya para ATLM atau pranata laboratorium agar dapat menekan terjadinya tingkat stress pada petugas kesehatan di RSUD Dr. Moewardi.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah kemampuan dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen psikologi mengenai pengendalian sumber daya manusia, khususnya dalam menangani dan penanggulangan stress kerja yang diakibatkan beban kerja sehingga dapat mencetak tenaga analis kesehatan yang handal serta tahan banting dalam menyikapi berbagai permasalahan baik dari pribadi maupun dari organisasi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Stress Kerja

1.1. Definisi Stress Kerja

Pada dasarnya stress kerja berasal dari bahasa latin *Stingere*, yang berawal pada abad XVII yang digunakan untuk menggambarkan kondisi penderitaan, kesukaran serta kemalangan. Stress merupakan tekanan emosional atau kondisi ketegangan yang dialami oleh seseorang yang sedang mengalami hambatan, dan permasalahan hidup yang sangat besar yang dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, maupun emosi pada diri seseorang, Marihot & Efendi (2002). Sedangkan menurut Riggio (2003), stress kerja merupakan reaksi fisiologis maupun psikologis terhadap suatu peristiwa yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai suatu kondisi ancaman. Stress kerja juga merupakan salah satu faktor kondisi yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, Evan & Johnson,(2000).

Stress kerja dipicu oleh kondisi ketidaknyamanan yang dialami oleh pekerja terhadap pekerjaan dan kondisi pada lingkungan tempat kerja. Sehingga menyebabkan penyimpangan pada kondisi *psikologis* maupun kondisi fisik seseorang berupa tingkah laku yang menyimpang dari kondisi normal. Kondisi yang sering menyebabkan stress kerja adalah tingginya tingkat kecemasan dan juga depresi atas permasalahan yang tengah dialami, Luthans (1998).

Berdasarkan penjabaran para peneliti di atas stress merupakan respon adaptif terhadap kondisi eksternal maupun kondisi internal yang dapat mengakibatkan suatu penyimpangan perilaku, baik secara fisiologis maupun secara psikologis pada anggota organisasi. Kondisi tertentu pada lingkungan pekerjaan juga merupakan sumber bagi kemunculan stress kerja. Bentuk stress kerja yang ditimbulkan tergantung terhadap karakter dari individu serta pemahaman individu terhadap faktor potensial kemunculan stress kerja yang dialami. Walaupun hampir setiap orang dihadapkan pada situasi ataupun kondisi stress, akan tetapi penerimaan serta reaksi yang dihasilkan setiap orang akan berbeda.

1.2. Faktor Stress Kerja

Stress kerja menurut Mangkunegara (2008), disebabkan oleh beberapa faktor antara lain diakibatkan oleh beban pekerjaan yang terlalu berat, selain itu iklim kerja yang tidak sehat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, otoritas kerja yang kurang memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan pendapat antara karyawan dengan pimpinan dalam tempat kerja. Sedangkan menurut Robbins (2006), faktor penyebab stress kerja yaitu (1) tuntutan tugas, hal tersebut merupakan faktor yang berkaitan dalam suatu pekerjaan seperti kondisi kerja, tata kerja serta letak fisik. (2) tuntutan peran, berkaitan dengan tekanan yang dialami oleh individu sebagai salah satu fungsi dari suatu peran yang dimainkan dalam sebuah organisasi. (3) tuntutan antar pribadi, merupakan suatu bentuk tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja. (4) struktur organisasi, hal ini juga menjadi salah satu faktor penyebab stress

yang tergolong dalam gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab. (5) kepemimpinan organisasi, gaya manajemen pada suatu organisasi kerja dipengaruhi oleh beberapa pihak didalamnya sehingga dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Mulyadi (2003) mengatakan faktor penyebab stress yaitu : (1) kondisi pekerjaan, meliputi beban kerja dan jadwal kerja yang diembang oleh pekerja terlalu besar melebihi batas kemampuan. (2) stress karena peran seperti ketidak jelasan peran, berupa ketidak jelasan mengenai tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja. (3) faktor interpersonal seperti kerjasama antar teman dan hubungan dengan pimpinan yang kurang bagus. (4) perkembangan karier meliputi: promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya. (5) struktur organisasi, antara lain : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

1.3. Aspek-aspek Stress Kerja

Luthans (2006) mengemukakan 3 aspek stress kerja yaitu: fisiologis, psikologi, dan aspek perilaku, berikut penjelasan lebih lanjut mengenai aspek-aspek stress kerja sebagai berikut:

- 1) Fisiologi, merupakan masalah yang menyangkut kesehatan fisik berupa: permasalahan mengenai sistem kekebalan tubuh berupa menurunnya imunitas tubuh dan respon dalam melawan infeksi, masalah sistem

muskulosektal (otot dan rangka) seperti sakit punggung dan sakit kepala, masalah mengenai sistem gastrointestinal (perut) seperti sembelit dan diare, masalah sistem kardiovaskular meliputi tekanan darah tinggi dan penyakit jantung.

- 2) Psikologis, ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, gelisah, depresi, tegang, kebosanan, mudah emosi, depresi, hingga sampai perbuatan agresif seperti sabotase, permusuhan, dan agresi antar pribadi.
- 3) Perilaku, meliputi perubahan tingkat produktifitas, absensi kerja, perubahan selera makan, peningkatan konsumsi rokok, alcohol, maupun obat-obatan, serta susah tidur.

Schultz, D & Schultz, S (1994) juga mengemukakan aspek dalam stress kerja sebagai berikut:

- 1) Deviasi fisiologis

Deviasi fisiologis merupakan gejala-gejala fisik yang dialami seseorang ketika stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, gatal-gatal pada kulit, tegang, sakit punggung, susah buang air besar, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.

- 2) Deviasi psikologis

Deviasi psikologis merupakan kondisi psikologis yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, rasa harga diri menurun,

hati merana, panas, gelisah, cemas, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, mudah marah, tegang, bingung, meredam perasaan, kehilangan spontanitas dan kreativitas, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, dan kehilangan semangat hidup.

3) Deviasi perilaku

Deviasi perilaku meliputi sikap perilaku seseorang yang mencakup tidak mudah percaya pada orang lain, mudah menyalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan serta penjabaran metode pengukuran stress kerja, peneliti menggunakan teori dari Luthans (2006) dengan 3 skala pengukuran berupa aspek fisiologis, psikologis, dan aspek perilaku sebagai skala pengukuran tingkat stress kerja pada penelitian ini.

2. *Adversity Quotient*

2.1. Definisi *Adversity Quotient*

Definisi *adversity quotient* adalah suatu kemampuan untuk mengubah hambatan menjadi sebuah peluang keberhasilan dalam mencapai

tujuan yang diinginkan. *Adversity quotient* merupakan hasil riset dari tiga cabang ilmu pengetahuan yaitu psikologi kognitif, psikoneuroimunologi (Ilmu kesehatan baru) serta neurofisiologi (Ilmu otak). Kecerdasan dalam menyikapi suatu rintangan dapat menentukan siapa yang akan berhasil untuk melampaui harapan atas kinerja dan potensi yang ada, Stoltz (2000).

Adversity quotient merupakan suatu kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengambil keputusan dan bertindak berdasarkan keputusan yang diambil, sehingga dapat bertahan dan berusaha dalam mengatasi kesulitan, kemudian akan mendorongnya untuk berusaha dalam mencapai suatu keberhasilan dimasa yang akan datang. Individu yang mempunyai AQ, yang tinggi mengartikan bahwa situasi yang sulit tidak akan menciptakan halangan-halangan yang tidak dapat diatasi karena setiap kesulitan dinilai sebagai suatu tantangan yang menarik, setiap tantangan merupakan sebuah peluang, dan setiap peluang harus disambut, Stoltz (2000).

Adversity quotient terbagi menjadi tiga definisi, meliputi: definisi pertama, sebagai kerangka kerja konseptual baru guna memahami dan meningkatkan bagian-bagian dari kesuksesan. *Adversity quotient* dibangun dari penelitian penting yang menawarkan gabungan pengetahuan baru serta praktis mengenai hal-hal yang diperlukan dalam mencapai kesuksesan. Kedua, kecerdasan adversitas digunakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui respon seseorang terhadap kesulitan (*adversity*). Ketiga, sebagai serangkaian alat yang memiliki dasar ilmiah guna memperbaiki respons

individu terhadap kesulitan sehingga terjadi perbaikan efektifitas pribadi dan profesionalitas individu secara keseluruhan, Stoltz (2000)

2.2. Tingkatan Adversity Quotient

Dalam menggambarkan tingkatan *adversity quotient*, Stoltz (2000) mengadopsi istilah para pendaki untuk menggambarkan berbagai tingkatan *adversity quotient* dan membaginya menjadi 3 bagian yaitu:

1) Mereka yang Berhenti (*Quitters*)

Quitters merupakan golongan individu yang berhenti dan tidak melanjutkan usahanya. Individu dengan tipe ini lebih memilih keluar dan menghindari kewajiban atau mundur dari suatu usahanya. Individu dengan tipe *quitters* seringkali menolak tawaran atau kesempatan yang diberikan oleh atasan. Individu ini lebih sering menutup keinginan untuk berubah dan mengambil resiko untuk meraih kesuksesan.

2) Berkemah (*Campers*)

Golongan kelompok individu yang kedua adalah *campers* atau disebut dengan orang yang mudah mengalami kepuasan dengan hasil yang dicapai. Individu tipe *campers* cenderung bertahan dan merasa puas dengan pencapaian diri dan enggan untuk melanjutkan usaha untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik. Berbeda dengan *quitters*, *campers* masih menanggapi tantangan yang ada, dan mencapai pada tingkatan tertentu. Perjalanan *campers* mungkin tergolong mudah akan tetapi, *campers* telah bekerja dengan rajin untuk memperoleh tingkatan yang mereka peroleh kemudian berhenti pada tingkatan tersebut. Usaha yang tidak selesai oleh sebagian orang dianggap sebagai kesuksesan.

Pengertian ini merupakan pandangan keliru yang lazim bagi mereka yang menganggap kesuksesan harus dicapai, apabila dibandingkan dengan proses usaha. *Individu campers* meski telah berhasil mencapai tujuan dan posisi yang diinginkan tetaplah mereka tidak akan bisa mempertahankan kedudukanya tanpa diiringi dengan adanya usaha lagi karena adanya persaingan.

3) Pendaki (*Climbers*)

Individu dengan tipe ini tergolong kedalam tipe pemikir, yang selalu memikirkan dan tidak pernah menghiraukan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik, mental ataupun hambatan yang lain untuk menghalangi usahanya. Individu dengan tipe *climbers* adalah orang yang mengerahkan segala usaha yang dimiliki serta memiliki keberanian dalam mengambil resiko yang tinggi untuk menuntaskan pekerjaanya. Individu dengan tipe ini memiliki AQ tinggi.

2.3. Aspek-aspek Adversity Quotient

Stollz (2000), membedakan kecerdasan *adversity quotient* ke dalam empat dimensi/ aspek antara lain:

1) Kendali (*Control*)

Control adalah kemampuan seseorang dalam mengatur kendali diri dalam merespon dan menangani kesulitan. Kemampuan ini juga mampu mengubah kendali yang dirasakan, dari presepsi menjadi kenyataan. Tanpa adanya kendali, harapan dan tindakan akan hancur. Kendali diawali dengan memahami suatu hal yang akan dilakukan. Seseorang yang memiliki AQ tinggi dapat merasakan kendali yang

lebih besar dalam menyikapi peristiwa-peristiwa dalam hidupnya dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat AQ rendah.

2) Jangkauan dan Pengakuan (*Origin dan Ownership*)

Origin adalah kemampuan seseorang dalam menilai tindakan yang telah dilakukan sudah benar atau salah, serta bagaimana cara memperbaiki tindakan yang mendasar untuk pengembangan diri yang lebih baik. *Origin* berkaitan dengan perasaan bersalah, kebanyakan individu melihat dirinya sebagai penyebab dalam peristiwa buruk atau kesulitan yang menimpanya. *Origin* atau pengakuan memiliki dua manfaat yaitu mengakui kesalahan dan merenungkannya guna menjadi pribadi yang lebih baik atau menyesali dan memperbaiki sikap. Penyesalan yang terukur akan dapat menjadikan motivator konstruktif yang kuat dalam melakukan perubahan. *Ownership* merupakan kemampuan individu dalam mengakui kesalahan atas permasalahan yang dialami. Kecerdasan AQ mengajarkan seseorang untuk tidak mudah menyalahkan orang lain atau keadaan.

3) Jangkauan (*Reach*)

Reach merupakan kemampuan seseorang dalam membatasi permasalahan agar tidak meluas. Individu dengan hasil nilai *reach* yang rendah akan mengarahkan permasalahan kepada segi kehidupan lainnya. Individu yang memiliki nilai *reach* yang tinggi maka semakin besar kemungkinan untuk membatasi permasalahan agar tidak meluas.

4) Daya Tahan (*Endurance*)

Daya tahan(endurance) adalah kemampuan individu untuk tetap bertahan dalam situasi yang sulit. Individu yang memiliki nilai *endurance* yang tinggi akan menganggap permasalahan beserta penyebabnya terjadi secara tidak permanen dan menjadikanya sebuah tantangan hidup. Semakin rendah nilai *endurance* maka semakin besar kemungkinan seseorang akan menganggap kesulitan akan berlangsung.

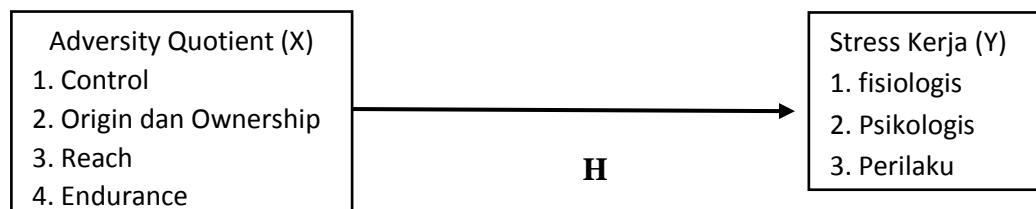
B. Landasan Teori

Stress kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, faktor individual serta faktor-faktor lain dari stimulus atau situasi tertentu dalam tempat kerja. Faktor individu yang dapat mempengaruhi tingkat stress kerja pada individu diantaranya berasal dari tipe kepribadian individu tersebut, Arsenault dan Dolan, (1983) karena setiap tipe kepribadian memiliki persepsi yang berbeda dalam menilai dirinya maupun lingkungan kerja. Keith (1981) menambahkan selain faktor individu di atas faktor lingkungan serta situasi dalam tempat kerja juga memiliki andil yang cukup besar dalam menibulkan stress kerja di antaranya; beban kerja yang melebihi kemampuan, tekanan waktu, rendahnya tingkat pengawasan, serta ketidakjelasan akan tugas yang diberikan. Hal ini dikaitkan dengan *adversity quotient* yang merupakan kemampuan seseorang dalam menyikapi suatu peristiwa yang sulit serta bagaimana cara mengambil keputusan dalam mencapai sebuah tujuan yang diharapkan.

Adversity quotient yang dimiliki setiap individu diklasifikasikan dan dijabarkan dengan istilah para pendaki diantaranya, quitters, campers dan climber, penjelasan terkait istilah diatas yaitu, individu yang memiliki sifat *quitters* atau

berhenti maka cenderung kurang memanfaatkan kelebihan yang dimiliki, menghindari masalah, cenderung pasif dan mengalami penurunan motivasi, energy, kesehatan, vitalitas kinerja, ketekunan serta harapan. Individu dengan karakter *campers* atau berkemah yaitu seorang yang mampu melewati lika-liku kehidupan dan menjalani segala sesuatu relatif lancar. Individu tipe *campers* yakni lebih puas dalam pencapaian diri dan tidak mau mengembangkannya, tipe ini lebih banyak mengusahakan kebutuhan keamanan dan rasa aman. Ciri individu yang terahir yakni tipe *climbers* yang selalu berusaha untuk mencapai puncak pemenuhan kebutuhan dan merupakan sosok individu yang pantang menyerah dan berjuang seumur hidup tanpa memikirkan seberapa besar permasalahan yang akan dihadapi.

C. Kerangka Pikir



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini yaitu, terdapat pengaruh negatif antara *adversity quotient* dengan stress kerja pada pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi. Individu dengan skor kemampuan *adversity quotient* tinggi maka tingkat stress kerja rendah, sebaliknya individu dengan skor kemampuan *adversity quotient* rendah tingkat stress kerjanya tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang diteruskan menjadi penelitian kuantitatif yang merupakan analisis yang penetapannya berdasarkan angka-angka atau perhitungan yang bersifat matematis yang dilakukan dengan metode statistic regresi linier sederhana. Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh mengenai kemampuan *adversity quotient* terhadap tingkat terjadinya stress kerja yang dialami oleh pranata laboratorium di RSUD Dr. MOEWARDI.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian “Stress Kerja Ditinjau dari Adversity Quotient pada Petugas Laboratorium RSUD. Dr. Moewardi” yang dilaksanakan pada bulan April, 2018 sampai bulan Mei 2018 yang bertempatkan di RSUD Dr. Moewardi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi berdasarkan subjek atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta karakteristik yang telah ditetapkan peneliti guna untuk dipelajari dan menarik kesimpulan dari populasi tersebut, Sugiono (2010). Populasi dalam penelitian ini yaitu

pranata laboratorium dalam keseluruhan unit laboratorium di RSUD Dr. Moewardi, sebanyak 50 Orang

2. Sampel

Sampel merupakan beberapa bagian kecil dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, Sugiyono (2005). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, seluruh pranata laboratorium dalam keseluruhan unit laboratorium di RSUD Dr. Moewardi yang berjumlah 50 orang.

D. Variable Penelitian

1. Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulanya. (Sugiyono, 2005).

1.1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab/akibat perubahanya variabel terikat. (Sugiono, 2005).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Adversity Quotient*.

1.2. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena variabel bebas (Sugiono 2005). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stress kerja pada karyawan unit laboratorium RSUD Dr. Moewardi.

E. Alat dan Bahan Penelitian

1. Alat Penelitian

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner.

2. Bahan Penelitian

- a. Alat tulis (buku, ball point, dll)
- b. Laptop
- c. Kalkulator
- d. Buku sebagai bahan pertimbangan

F. Metode Pengumpulan Data

1. Teknik Pengambilan Sampel

Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 responden, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan yaitu, *Total Sampling* atau *sampling* jenuh

2. Sumber Data

2.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung di lapangan dimana peneliti bertatap muka secara langsung dengan objek yang bersangkutan untuk memperoleh data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh. Kusuma,(2017)

2.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang mana data tersebut diperoleh dari literatur-literatur yang relevan, artikel yang bersangkutan, jurnal, serta buku-buku kepustakaan

guna mencari informasi dan memahami secara teoritis untuk memecahkan masalah. Kusuma, (2017)

3. Skala Stress Kerja

Skala stress kerja yang digunakan dalam penelitian ini dibuat berdasarkan dari pedoman skala likert yang mengacu kepada aspek-aspek stress kerja yang disusun oleh luthans (2006). Diantaranya meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku

Penyusunan aitem yang di susun dalam skala ini dikelompokkan menjadi item *favourable* dan item *unfavourable* yang dibuat dalam empat alternatif jawaban. Carapenilaian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Penilaian Skala Stress Kerja

Kategori Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Tabel 2.
Blue-print Skala Stress Kerja pada petugas Laboratorium sebelum penelitian

NO	Aspek	Nomor Butir		Total
		Favourabel	Unfavourabel	
1	Aspek fisiologis	1,7, 13, 19	2, 8, 14, 20	8
2	Aspek psikologis	3,9, 15, 21	4, 10, 16, 22	8
3	Aspek Perilaku	5, 11, 17, 23	6, 12, 18, 24	8
	Jumlah	12	12	24

Jumlah aitem stress pada petugas laboratorium sebanyak 24 item pernyataan yang terdiri dari 12 item *vaforable* dan 12 item *unvaforable*.

4. Skala *Adversity Quotient*

Skala *Adversity Quotient* yang digunakan dalam penelitian ini dibuat berdasarkan dari pedoman skala likert yang mengacu pada aspek-aspek

adversity quotient yang disusun oleh Soltz, (2000). Di antaranya yaitu, aspek *control* (kendali diri), *origin atau ownership* (pengakuan atau pengendalian), *reach* (jangkauan), *endurance* (ketahanan).

Penyusunan item yang disusun dalam skala ini dikelompokkan menjadi item *favourable* dan item *unfavourable* yang dibuat dalam empat alternatif jawaban. Cara penskoran yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.
Penilaian Skala *Adversity Quotient*

Kategori Jawaban	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

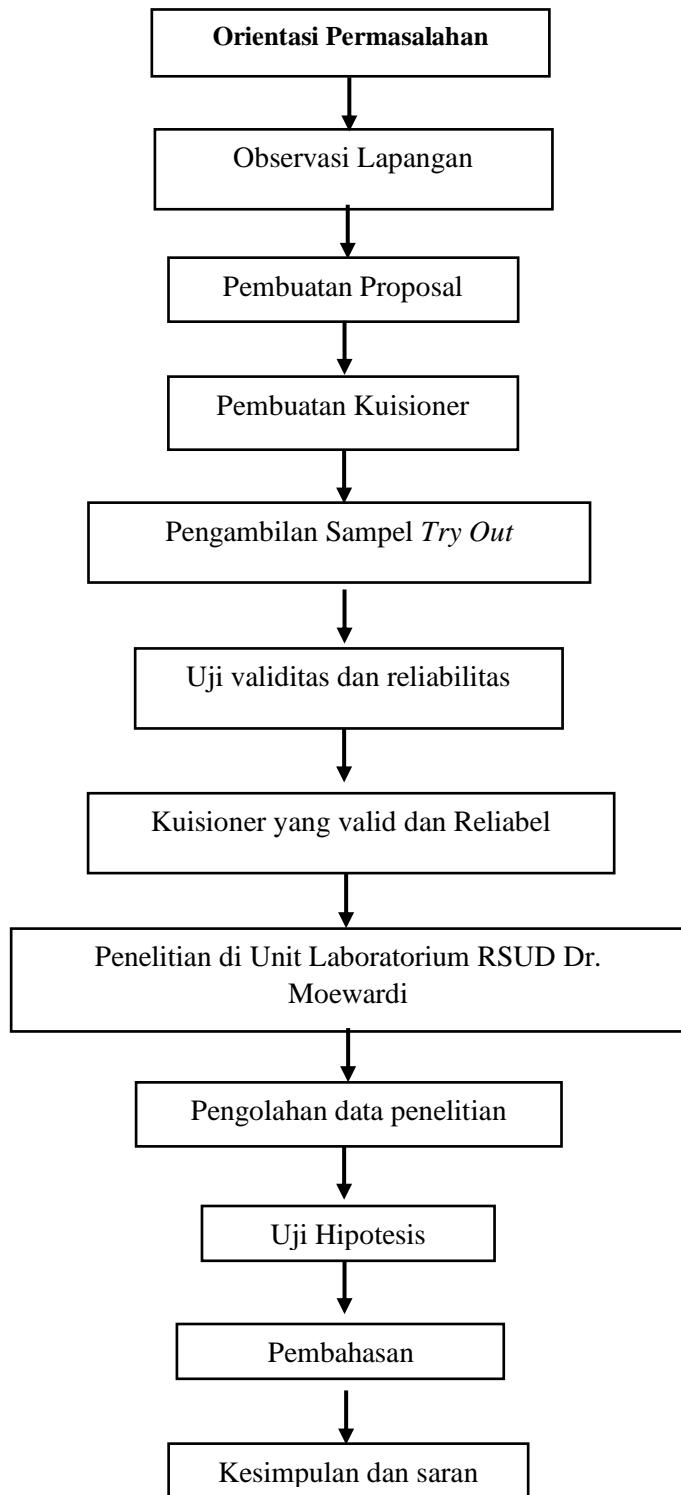
Subjek diminta untuk memilih salah satu dari keempat jawaban yang sesuai dengan kondisi pribadi. Semakin tinggi skor skala *adversity quotient* maka semakin tinggi kemampuan *adversity quotient* pada petugas laboratorium (analisis kesehatan), begitupun sebaliknya apabila semakin rendah skor skala *adversity quotient* maka semakin rendah pula kemampuan *adversity quotient* pada petugas lab (analisis kesehatan).

Tabel 4.
Blue-print Skala *Adversity Quotient* pada petugas Laboratorium sebelum penelitian

NO	Aspek	Nomor Butir		Total
		<i>Favourabel</i>	<i>Unfavourabel</i>	
1	Control (c)	1, 9, 17	5, 13, 21	6
2	Origin dan Ownership (o2)	2, 10, 18	6, 14, 22	6
3	Reach (R)	3, 11, 19	7, 15, 23	6
4	Endurance (E)	4, 12, 20	8, 16, 24	6
	Jumlah	12	12	24

Jumlah item *adversity quotient* pada petugas laboratorium sebanyak 24 aitem pernyataan yang terdiri dari 12 item *favourabel* dan 12 item *unfavourable*.

G. Jalanya Penelitian



Gambar 2: Skema alur jalannya penelitian

H.Teknik Analisi Data

Baik buruknya suatu instrumen dalam sebuah penelitian dapat ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan kemampuan (*reliability*). Uji coba instrumen digunakan agar data yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner dapat valid dan reliabel, sehingga diperlukan dilakukan kedua uji reliabilitas dan validitas terhadap butir-butir pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner sehingga dapat diketahui tingkat kelayakan dari pengambilan data pengaruh *adversity quotient* terhadap stress kerja yang dilakukan terhadap karyawan dalam unit laboratorium RSUD Dr. Moewardi, Kusuma (2017)

1. Uji validitas

Uji yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu instrumen. Sebuah alat pengukuran dinyatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi apabila dapat menjalankan fungsi yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Uji validitas bertujuan untuk menguji validitas dari kuisioner yang telah dibuat. Instrumen dinyatakan valid apabila *corrected item-total correlation* (r) dari r hitung lebih besar dari r tabel (Budiman, 2013). Jika r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut dikatakan valid, apabila r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan unit rangkaian pengukuran yang memiliki konsistensi bila pengukuran dilakukan dengan alat ukur tersebut secara berulang. Dengan demikian, reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas dari

suatu pengukuran. Kriteria dari instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila dicobakan secara berulangkali pada kelompok sampel yang sama akan dapat menghasilkan data yang sama dengan asumsi ketika terdapat perubahan secara *psikologis* terhadap responden, Sugiyono (2005). Reliabilitas tinggi ditunjukkan dengan tingginya nilai konsistensi indikator-indikator dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Dalam ilmu statistik *Cronbach Alpha* merupakan nilai koefisien dari konsistensi internal yang dipergunakan untuk menguji tingkat reliabilitas. Variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Tingginya nilai reliabilitas menunjukkan bahwa indikator-indikator memiliki tingkat konsisten yang tinggi dalam mengukur variabelnya. Pengukuran nilai reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliable apabila dari hasil pengukuran *Cronbach Alpha* memiliki nilai $>0,70$ (Ghazali, 2011)

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian data guna melihat nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Data yang telah terdistribusi normal dapat memperkecil kemungkinan terjadi pembiasan data. Dalam penelitian ini, untuk menguji tingkat kenormalan distribusi data menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test melalui program SPSS 17 for windows. Apabila didapat nilai Asimp. Sig. suatu variabel lebih besar dari *level of significant* 5% (0,050) maka variabel tersebut terdistribusi normal. Sebaliknya apabila didapat nilai Asimp. Sig suatu variabel lebih kecil dari *level of significant* 5% (0,050) maka data tersebut dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal, (ghazali, 2011).

4. Uji Linieritas

Uji linieritas atau hubungan dapat dibuktikan dengan menggunakan uji F, yang di maksud dengan uji F dalam analisis ini adalah harga koefisien F pada baris *deviation from linearity* yang terdapat dalam ANOVA tabel dari output yang dihasilkan oleh SPSS . Kemudian angka nilai F dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria garis regresi dapat dikatakan linear apabila nilai koefisien F hitung lebih kecil dari nilai F tabel. Selain itu menghitung nilai linearitas juga dapat diliat nilai signifikansi nilai F hitung. Syarat dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear bila nilai *signifikansi linearity* kurang dari 0,05 dan *deviation from linearity* lebih dari 0,05, (Instarini dan Sukanti, 2012).

5. Regresi Linear Sederhana

Analisis linier sederhana digunakan untuk mengukur besar pengaruh suatu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Persamaan analisis regresi satu variabel. Regresi linier sederhana didasarkan pada tingkat hubungan fungsional maupun hubungan kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen, (Safitri, 2015). Persamaan umum regresi linier sederhana yakni:

Persamaan regresi dirumuskan:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (stress kerja)

a = Konstanta dari persamaan regresi Y jika nilai X = 0

X = Variabel bebas (Adversity Quotient)

b = Nilai arah atau penentu prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

e = error 5%

I. Jadwal Penelitian

Tabel 5. Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2017		2018				
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Studi pustaka	X	X	X	X	X	X	X
2	Persiapan penelitian		X	X				
3	Penelitian di RSUD Dr. Moewardi				X	X	X	
4	Pengumpulan data dan analisis				X	X	X	
5	Penyusunan laporan						X	X

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Karakteristik Responden

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh stress kerja ditinjau dari *adversity quotient* pada pranata Laboratorium di RSUD Dr. Moewardi. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sampel pranata Laboratorium di RSUD Dr. Moewardi sebanyak 50 responden, dari 50 kuisioner yang di sebar hanya 45 kuisioner yang kembali dan terdapat 5 lembar kuisioner yang tidak dapat di teliti dikarenakan pengisian yang tidak diselesaikan dan hanya terisi sebagian sehingga peneliti tidak menggunakan dalam penelitian ini. Adapun Informasi responden yang diberikan kuesioner berdasarkan usia, jenis kelamin, lama kerja dan jenjang pendidikan.

1. Usia

Usia responden dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, serta pengambilan keputusan, maka perlu diketahui sebagai salah satu karakteristik populasi. Usia responden dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel .6 Responde berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Percentase
20 – 30 Tahun	6	15%
31 – 50 Tahun	25	62,5%
> 50 Tahun	9	22,5%
Total	40	100%

Sumber: data primer yang diolah (2018)

Pada tabel6 menunjukan bahwa sebanyak 62,5% atau sejumlah 30 responden berusia 31-50 tahun. Hal tersebut disebabkan pada usia tersebut kinerja karyawan masih produktif dan belum mengalami penurunan dalam melakukan pkerjaan di Laboratorium RSUD Dr. Moewardi.

2. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pranata laboratorium berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel .7 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase
Laki-laki	16	40%
Perempuan	24	60%
Total	40	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah (2018)

Berdasarkan tabel 7 menunjukan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 16 atau sebesar 40% dan responden perempuan sebanyak 24 atau sebesar 60%. Jumlah pranata perempuan lebih banyak daripada laki-laki. Hal tersebut dikarenakan tenaga pranata perempuan memiliki karakteristik ulet, tekun, bertanggung jawab serta lebih sabar dalam menghadapi pekerjaan .

3. Lama Kerja

Deskripsi karakteristik pranata laboratorium berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel .8 Responden berdasarkan lama kerja

Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase
1-10 tahun	11	27,5%
11-20 tahun	19	47,5%
> 20 tahun	10	25%
Total	40	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah (2018)

Berdasarkan tabel 8 menunjukan bahwa responden paling banyak berdasarkan lama kerja adalah 11-20 tahun dengan jumlah 19 responden atau sebesar 47,5%. Hal tersebut disebabkan karena menurut Peraturan Pemerintahan nomor 11 tahun 2017 bahwa batas usia ahli madya PNS berusia 60 tahun bagi pejabat fungsional dan 58 tahun bagi pejabat administrasi, fungsional ahli muda, fungsional ahli pertama dan fungsional keterampilan

4. Jenjang Pendidikan

Deskripsi karakteristik pranata laboratorium berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel .9 Responden berdasarkan jenjang pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase
SMA/ SMK	3	7,5%
Akademi/ Diploma	32	80%
Sarjana	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah (2018)

Berdasarkan tabel 9 menunjukan bahwa jenjang pendidikan yang paling banyak adalah diploma yaitu sebanyak 32 responden atau sebesar 80%. Hal ini

sesuai dengan pernyataan Kemenkes nomor 36 tahun 2010 yang menyatakan bahwa tenaga kerja kesehatan dibidang pelayanan kesehatan adalah minimal diploma.

B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Tahap ini adalah skor pada kuisioner yang telah diisi oleh responden yang berjumlah 40 Orang untuk pengambilan data dan 30 data digunakan untuk *try out* dengan sistem *try out* terpakai dikarenakan jumlah responden yang terbatas, kemudian dilakukan *scoring* diteruskan dengan uji butir pertanyaan.

1. Uji Instrumen Penelitian

1.1. Uji Validitas

Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila instrument tersebut dapat menjalankan fungsi pengukurannya dengan baik, sedangkan instrument dengan nilai validitas yang rendah akan memperoleh data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran yang diinginkan, serta akan memberikan gambaran yang tidak cermat dalam penelitian tersebut, Kusuma (2017).

Tabel .10
Tabel Uji Validitas Variabel *Adversity Quotient*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	67.73	23.720	.527	.715
x2	67.83	25.661	.224	.734
x3	67.80	23.407	.346	.724
x4	67.67	23.471	.527	.713
x5	68.40	22.386	.662	.701
x6	67.80	24.786	.468	.724
x7	67.73	22.892	.724	.703
x8	67.73	22.754	.758	.701
x9	67.90	23.955	.307	.727
x10	67.73	19.237	.594	.694
x11	68.33	24.437	.323	.727
x12	68.23	23.495	.414	.719
x13	68.13	24.051	.489	.718
x14	67.87	24.464	.407	.723
x15	67.87	24.947	.391	.727
x16	67.47	22.464	.750	.699
x17	67.60	22.662	.579	.706
x18	67.60	23.352	.515	.713
x19	69.03	30.309	**-.636	.793
x20	67.83	25.385	.333	.731
x21	67.63	21.826	.864	.689
x22	68.33	31.402	**-.630	.811
x23	67.67	22.713	.694	.702
x24	68.77	32.530	**-.812	.815

Catatan: * Menunjukkan Tidak valid

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan pada item pertanyaan mulai dari X1 sampai dengan X24 memiliki *Corected item total corelation* $> 0,2407$ kecuali pada item X19, X22, dan X24. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada kuisioner *Adversity Quotient* menyatakan bahwa semua item pertanyaan valid, kecuali pada item X19, X22, dan X24 karena memiliki nilai *Corected Item Total Corelation* $< 0,2407$. Dilihat berdasarkan uji statistik validitas *Adversity Quotient* maka dapat disusun *Blue-Print* sebagai berikut:

Tabel .11
Blue-print Skala Adversity Quotient Pada Petugas Laboratorium Sesudah Penelitian

NO	Aspek	Nomor Butir		Total
		Valid	Gugur	
1	Control (c)	1, 9, 17, 5, 13, 21,		6
2	Origin dan Ownership (o2)	2, 10, 18, 6, 14	22	5
3	Reach (R)	3, 11, 7, 15, 23,	19	5
4	Endurance (E)	4, 12, 20, 8, 16	24	5
	Jumlah	21	3	21

Sumber: Data primer sebelum diolah (2018)

Tabel 11
Tabel Uji Validitas Stress Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	44.00	42.966	.379	.877
Y2	43.73	38.340	.841	.858
Y3	44.73	46.133	*.087	.886
Y4	44.17	47.523	*.000	.879
Y5	44.30	45.666	*.172	.881
Y6	44.87	45.154	.344	.876
Y7	43.47	48.326	*-.158	.887
Y8	44.47	42.189	.845	.864
Y9	44.13	39.982	.839	.860
Y10	44.70	43.459	.569	.870
Y11	44.13	46.533	.384	.876
Y12	44.50	42.741	.726	.866
Y13	43.97	50.447	*-.459	.894
Y14	44.20	40.855	.800	.862
Y15	44.10	41.128	.616	.867
Y16	44.40	41.145	.745	.863
Y17	44.17	46.764	*.192	.878
Y18	44.57	44.944	.349	.875
Y19	44.00	45.379	.392	.875
Y20	44.07	45.375	.366	.875
Y21	44.13	40.464	.716	.864
Y22	44.30	41.459	.700	.865
Y23	44.13	41.844	.666	.866
Y24	44.60	44.248	.450	.873

Catatan: * Menunjukkan Tidak valid

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan pada item pertanyaan mulai dari Y1 sampai dengan Y24 memiliki *Corected item total correlation* > 0,2407 kecuali pada item Y3, Y4, Y5, Y7, Y13, dan Y17. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada

kuisioner Stress kerja menyatakan bahwa semua item pertanyaan valid, kecuali pada item Y3, Y4, Y5, Y7, Y13, dan Y17 karena memiliki nilai *Corected Item Total Corelation* < 0,2407. Dilihat berdasarkan uji statistic validitas stress kerja maka dapat disusun *Blue-Print* sebagai berikut:

Tabel . 12
Blue-print Skala Stress Kerja Pada Petugas Laboratorium Setelah Penelitian

NO	Aspek	Nomor Butir		Total
		Valid	Gugur	
1	Aspek fisiologis	1 , 2, 8, 14, 19, 20	7,13	6
2	Aspek psikologis	9, 10, 15,16, 21, 22	3, 4	6
3	Aspek Perilaku	11, 6, 12, 18, 23, 24	5, 17	6
	Jumlah	12	6	18

Sumber : Data Primer yang belum diolah (2018)

1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan derajat konsisten skor hasil pengukuran pada objek yang sama meskipun dengan instrument yang berbeda. Reliabilitas, atau keandalan sebuah alat ukur merupakan tingkat konsistensi dari serangkaian alat ukur maupun skala pengukuran. Pada Penelitian, reliabilitas adalah tingkat kemampuan alat ukur apakah tetap konsisten setelah dilakukan pengukuran secara berulang ulang pada objek dan situasi yang sama. Penelitian dapat di andalkan apabila hasil yang diperoleh tetap konsisten untuk pengukuran objek yang sama, dan tidak dpat diandalkan apabila pengulangan pengukuran tersebut memberikan hasil yang berbeda-beda, Kusuma(2017). Hasil pengukuran dapat d lihat pada tabel 14:

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas

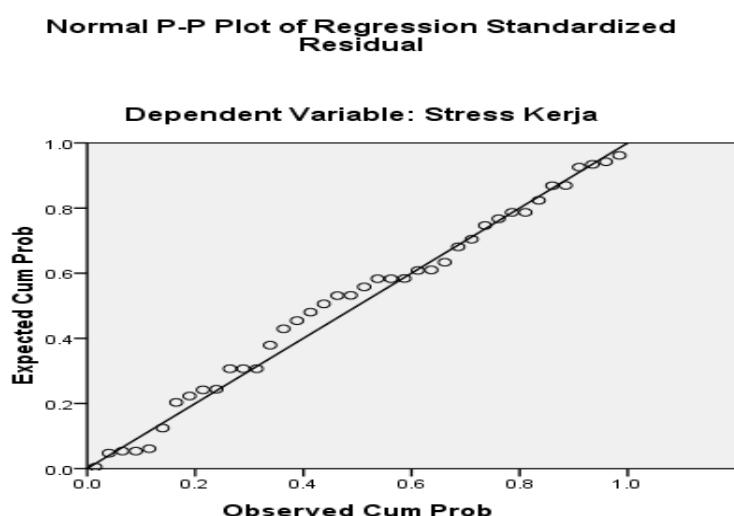
Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha (α)</i>
Stress Kerja	X	.925
Adversity Quotient	Y	.903

Berdasarkan tabel 14 di atas menunjukkan bahwa hasil dari *cronbach's alpha* (α) yang dimiliki oleh kedua variabel memiliki nilai $>0,70$ yaitu variable stress kerja sebesar 0.925 dan variabel *adversity quotient* sebesar 0.903. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner dinyatakan reliabel, sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

1.3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan teknik pengujian data guna melihat apakah nilai residual telah terdistribusi normal atau tidak, Ghazali (2011). Dalam penelitian menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui program SPSS 17 for windows untuk mengetahui tingkat kenormalan dari distribusi data. Data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel lebih tinggi dari nilai *level of significant 5%* ($> 0,050$) dan dikatakan tidak terdistribusi normal apabila apabila nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel lebih rendah dari nilai *level of significant 5%* ($< 0,050$). Hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel 15:

Tabel 15. Uji Normalitas



Sumber: Data Primer setelah di olah (2018)

Berdasarkan tabel. 15 dari hasil uji normalitas data menggunakan P-P plot didapatkan hasil persebaran data telang mengikuti garis diagonal, sehingga data yang diambil dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

1.4. Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan hubungan antar kedua variabel dapat dilihat melalui uji f, yang di maksud dengan uji f merupakan harga dari nilai koefisien f pada baris *deviation from linearity* yang tercantum dalam uji ANOVA output data dari uji linieritas dapat dilihat pada tabel 16:

Tabel 16. Uji Linieritas (ANOVA)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress Kerja * Adversity Quotient	Between Groups	(Combined)	496.983	12	41.415	5.903	.000
		Linearity	325.861	1	325.861	46.449	.000
		Deviation from Linearity	171.122	11	15.557	2.217	.045
	Within Groups		189.417	27	7.015		
		Total	686.400	39			

Sumber: Data primer yang telah di olah (2018)

Berdasarkan hasil pengujian linieritas sederhana pada tabel 16, menunjukkan hasil F hitung yang diperoleh sebesar 46.449, dengan taraf signifikansi $0,000 < .0,00$ maka dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient*

berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stress kerja dalam kelompok pranata laboratorium RSUD Dr Moewardi.

1.5. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Persamaan regresi satu variabel regresi sederhana didasarkan pada terdapatnya hubungan fungsional maupun kausal antara satu variabel independen dengan variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel 17:

Tabel 17. Hasil ujki signifikansi koefisien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	90.940	4.842		18.780	.000	81.137	100.743
Stress Kerja	-.790	.135	-.689	-5.860	.000	-1.062	-.517

Sumber: Data primer yang telah di olah (2018)

Tabel 18. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.461	3.530

Sumber: Data primer yang telah di olah (2018)

Tabel 19. Hasil signifikansi model regresi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	427.978	1	427.978	34.345	.000 ^a
Residual	473.522	38	12.461		
Total	901.500	39			

Sumber : Data Primer yang belum di olah (2018)

Pada tabel 17 di atas dapat kita ketahui stress kerja memiliki nilai signifikansi 0.000 ($< 0,05$). Dengan nilai beta -0,689 Maka *adversity quotient* berpengaruh negatif terhadap stress kerja pada pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi dengan besar sumbangan yang di berikan sebesar 47,5% yang ditunjukkan dengan nilai R Square pada tabel 18 model sumary. Sehingga Berdasarkan uraian tabel di atas *adversity quotient* berpengaruh negative dan signifikan terhadap stress kerja. Hal ini dapat dimaknai bila *adversity quotient* meningkat, maka stress pada pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi akan menurun.

C. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara *adversity quotient* (Y) dengan stress kerja (X) pada pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi yang berjumlah 40 responden. Dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya pengaruh negative antara variabel bebas (*Adversity Quotient*) terhadap variabel terikat (stress kerja) yang dialami oleh pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil dari nilai signifikansi pada uji analisis regresi $=0,000$ ($< 0,05$) dengan nilai beta sebesar -0,689 dengan besar sumbangan yang diberikan sebesar 47,5% yang dibuktikan dengan nilai R Square yang dapat dilihat pada tabel sumary, dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Terdapat pengaruh negative antara kemampuan *adversity quotient* terhadap stress kerja pada pranata laboratorium yang berarti

semakin tinggi *adversity quotient* maka stress kerja semakin rendah dan begitu sebaliknya apabila *adversity quotient* rendah maka stress kerja semakin tinggi. Hal yang sama diditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh (angrraeni, 2016), yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara *adversity quotient* terhadap stress kerja pada polisi di POLTABES Surakarta.

Berdasarkan kategorisasi dari umur/usia pada tabel 6 bahwa dari 50 responden pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi. Dapat diketahui bahwa jumlah pranata laboratorium dengan rentan usia 20-30 th memiliki persentase 20% usia 30-50th memiliki persentase ter tinggi yaitu 60% dan rentan usia >50th sebanyak 20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi berusia 30-50th, pada rentan usia tersebut cenderung memiliki tingkat stress kerja yang sedang dikarenakan pada rentan usia 30-50th merupakan usia yang memiliki pola pemikiran yang sudah matang dalam bekerja sehingga dapat menekan kejadian stress dalam bekerja.

Selanjutnya kategori berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 7 bahwa dari 50 responden pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi yaitu jenis kelamin laki-laki sebesar 38% dan paling banyak responden perempuan yaitu sebesar 62%. Terlihat jelas mayoritas responden perempuan lebih besar prersentasenya dibanding laki-laki yang mana tingkat stress kerjanya cenderung lebih rendah, hal tersebut dikarenakan perempuan bekerja hanya sekedar memenuhi kriteria ijasah yang dimiliki agar tidak sia-sia dan hanya sekedar menambah kegiatan untuk membantu perekonomian keluarga Berbeda dengan laki-laki yang bekerja dikarenakan tanggung jawab untuk menafkahi keluarga.

Selanjutnya kategori berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel 8 Berdasarkan tabel tersebut prosentase terbanyak adalah 10-20th dengan persentase 48% sedangkan lama bekerja 1-10th sebanyak 20 % dan lebih dari 20th sebanyak 22 persen hal ini menunjukkan responden dengan lama bekerja 10-20 sudah sangat memaham seluk beluk dan resiko tentang pekerjaan. Sehingga tidak kaget dalam menghadapi masalah dan mampu mengolah berbagai masalah yang timbul dalam pekerjaan.

Kategori terahir berdasarkan tingkat jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel 9. Persentase terbesar yaitu lulusan akademi dan diploma sebesar 82%. Dengan jenjang pendidikan tersebut memiliki kemampuan intelektual yang cukup mumpuni serta memiliki ketrampilan yang khusus sehubungan dengan pekerjaan pranata laboratorium sehingga penekanan stress kerja dalam pekerjaan dapat terminimalisir oleh kemampuan individu.

Stoltz (2000), mengatakan bahwa salah satu fungsi utama dari *adversity quotient* diantaranya adalah kemampuan seseorang untuk bertahan dalam situasi yang tidak mendukung, Hal ini berarti individu yang mampu mengatasi kesulitan dalam pekerjaanya maka individu tersebut akan lebih berani untuk menghadapi berbagai macam resiko serta menyelesaikan berbagai tantangan dalam pekerjaanya.

Hasil penelitian di atas mendukung teori yang di kemukakan oleh Arsenault dan Dolan (1983), yang mengemukakan salah satu faktor terjadinya stress kerja berasal dari faktor internal dan faktor eksternal individu. Maka secara umum hasil penelitian ini dapat menjawab tujuan dari penelitian, yaitu untuk

mengetahui pengaruh antara kemampuan *adversity quotient* dengan tingkat stress pada pranata laboratorium di RSUD. Dr. Moewardi.

Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan *adversity quotient* di antaranya dengan mengikuti seminar serta pelatihan-pelatihan yang dapat memberikan dampak positif terhadap nilai kepercayaan diri individu serta mampu menafsirkan permasalahan yang mereka hadapi sebagai suatu tantangan yang harus diselesaikan. Sebaliknya bagi individu yang pesimis akan sebuah permasalahan yang sedang dihadapi, akan menafsirkan permasalahan tersebut menjadi suatu halangan yang sangat besar untuk mencapai tujuan, dan menghancurkan segala hal yang mereka lakukan dan tidak terkendali.

Setiap pranata laboratorium memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kemampuan *adversity quotient* yang mereka miliki serta taraf kepercayaan diri yang berbeda-beda dalam menyikapi masalah. sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Stoltz(2000), yang membedakan tingkat kemampuan *adversity quotient* seseorang kedalam 3 istilah pendaki yaitu *climbers,campers*, dan *quitters*, ketiga istilah tersebut memiliki arti tersendiri dalam menggambarkan tingkat kepribadian *adversity quotient* seseorang. *Climbers* adalah sosok individu yang suka akan tantangan serta tidak mudah puas dalam pencapaian karir dalam pekerjaan. Kepribadian *campers* merupakan sosok individu yang pantang menyerah akan tetapi ketika telah mencapai tujuan karir pekerjaan yang diinginkan individu tersebut enggan dalam melanjutkannya dan lebih memilih mempertahankan pencapaian saat ini. *Quitters* merupakan tipe kepribadian yang biasa-biasa saja, kepribadian ini lebih memilih

bertahan dengan pencapaian karir yang dimiliki serta enggan dalam mengambil resiko tantangan pekerjaan yang lebih besar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dengan judul "Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Stress Kerja Pada Pranata Laboratorium RSUD Dr. Moewardi" yaitu terdapat pengaruh negatif antara kemampuan *Adversity Quotient* terhadap stress kerja pada pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi. Dibuktikan dengan hasil uji analisis regresi linier sederhana didapatkan nilai signifikansi= 0.000 (<0,05) dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu, terdapat pengaruh antara *adversity quotient* dengan stress kerja pada petugas laboratorium RSUD Dr. Moewardi. Individu dengan skor kemampuan *adversity quotient* tinggi maka tingkat stress kerja rendah, sebaliknya individu dengan skor kemampuan *adversity quotient* rendah tingkat stress kerjanya tinggi sehingga *adversity quotient* dinyatakan berpengaruh terhadap stress kerja pada pranata laboratorium di RSUD Dr Moewardi dengan presentase besar pengaruh yang disumbangkan sebesar 47,5% sedangkan 52,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja yang berat,kondisi lingkungan kerja, ketidak jelasan tugas, komunikasi yang kurang baik.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran kepada pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi RSUD Dr. Moewardi

Berdasarkan dari hasil penelitian didapatkan pada pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi memiliki tingkat *adversity quotient* yang sedang, dengan demikian perlu ditingkatnya kemampuan *adversity quotient* pada pranata laboratorium untuk meningkatkan kemampuan daya tahan dalam situasi yang buruk guna menekan terjadinya stress kerja pada pranata laboratorium, selain itu dengan mengadakan acara *family gathering* yang dapat membuat fikiran para pekerja menjadi relaks serta membentuk kekeluargaan yang erat untuk mnekan timbulnya perselisihan. Dalam hal ini, pimpinan ataupun kepala bagian laboratorium harus aktif mengontrol dan memotifasi anggotanya untuk meningkatkan *adversity quotient* untuk menambah kinerja laboratorium serta menjaga nama baik instansi.

2. Bagi Pranata Laboratorium Sebagai Subjek Penelitian

Meskipun pranata laboratorium memiliki tingkat stress kerja yang cenderung rendah serta dengan kemampuan *adversity quotient* yang sedang diharapkan para pranata laboratorium RSUD Dr moewardi tetap meningkatkan *adversity quotient* untuk daya juang seiring dengan perkembangan jaman di era modernisasi dalam menghadapi kemungkinan-kemungkinan terjadinya

permasalahan yang timbul dalam pekerjaan yang dapat memicu terjadinya stress kerja.

Beberapa cara yang memungkinkan dilakukan untuk menangani stress kerja diantaranya yaitu dengan mengasah kemampuan *adversity quotient*, adapun usaha yang dapat dilakukan diantaranya melatih diri untuk percaya diri dalam menyambut permasalahan dalam pekerjaan. Menjadikan suatu permasalahan yang ada sebagai suatu tantangan yang menarik untuk dipecahkan yang bersifat sementara, lebih terbuka dan menambah wawasan terhadap pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Saran kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi stress kerja diantaranya, ketidak jelasan tugas, kondisi lingkungan pekerjaan, komunikasi interpersonal, serta tingkat kepribadian masing-masing pranata laboratorium.

Selain itu dalam menentukan subjek serta tempat yang digunakan untuk penelitian sebaiknya disesuaikan dengan penelitian yang dilakukan agar tidak terjadi kendala atau kesulitan dalam proses perijinan maupun pada proses pengambilan data pada saat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. 2011. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial. *Jurnal Psikologi Islam (JPI)* No 1, Vol. 8 Hal 67.
- Anggraeni, 2011. Stres Kerja Ditinjau dari Adversity Quotient Di kepolisian Kota Besar (POLTABES) Surakarta. [skripsi] Surakarta, Fakultas Psikologi. Universitas Setia Budi
- Arsenulth, A., and Dolan, S. 1993. The Role of Personality, Occupation and Organization in Understanding The Relationship Between Job Stress, Perfomance, and Absenteeism. *Journal of Occupation Psychology*, 56. 227-240
- Azwar, S. 1999. Penyusun Skala Psikologi. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Gibson, invancevich, and Donley, 1985. *Organization Behavior*. Texas: Business Publication, inc
- Gozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Uniersitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Penerbit: BPFE. Yogyakarta.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2000). Joining together: Group theory and group skill (7th. Ed.). New Jersey: Prentise Hall.
- Kusuma. T. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan TransformasionalTerhadap Loyalitas Petugas Lab di Puskesmas Kab Klaten [skripsi] Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setiabudi.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. Singapore: McGraw-Hill Books Company.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2004. *Manajemen SDM perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed). Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit: Rosd Bandung
- Riggio, E. R. 2003. *Introduction to industrial organizational psychology*. New York: Harper Collins Collage Publisher.
- Robbins, Stepen P. (2007). *Perilaku Orgnisasi*, Terj:Benyamin Molan. New Jersey Prentice Hall, Inc
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and work today*. New York: McMillan Publishing Company, Inc.

- Stoltz, P.G. 2000. *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Terjemahan T. Hermaya. *Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities*. Penerbit Grasindo. Jakarta
- Suhanto, E. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening [tesis]. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Tunungsari, P. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat. PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal ekonomi* No 1 Vol 1, Hal 3
- Undang-undang Tentang Rumasakit, Pasal 44 Tahun 2009.
- Widiasari. 2010. Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stress Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta [skripsi]. Surakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Negeri Sebelas Maret.
- <http://www.situsmedis.com/2017/05/pengertian-tugas-peran-fungsi-profesi.html>.

LAMPIRAN !: 1

Nomor : 354 / H6 – 04 / 16.04.2018
Lamp. : - helai
Hal : Ijin Penelitian

Kepada:
Yth. Direktur
RSUD. dr. Moewardi
Di Surakarta

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

NAMA : RIYA ZAINAL ABIDIN
NIM : 07140291 N
JUDUL : Stres Kerja ditinjau dari *Adversity Quotient* pada Petugas Laboratorium
 di RSUD. dr Moewardi.

Untuk ijin penelitian tentang stres kerja ditinjau dari *Adversity Quotient* pada petugas laboratorium di Instansi Bapak/Ibu.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapan terima kasih.

Surakarta, 16 April 2018

Dekan,



Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D.

LAMPIRAN: 2



Nomor : 354 / H6 – 04 / 16.04.2018
 Lamp. : - helai
 Hal : Ijin Penelitian

Kepada:
Yth. Direktur
RSUD. dr. Moewardi
Di Surakarta

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

NAMA : RIYA ZAINAL ABIDIN
NIM : 07140291 N
JUDUL : Stres Kerja ditinjau dari *Adversity Quotient* pada Petugas Laboratorium
 di RSUD. dr Moewardi.

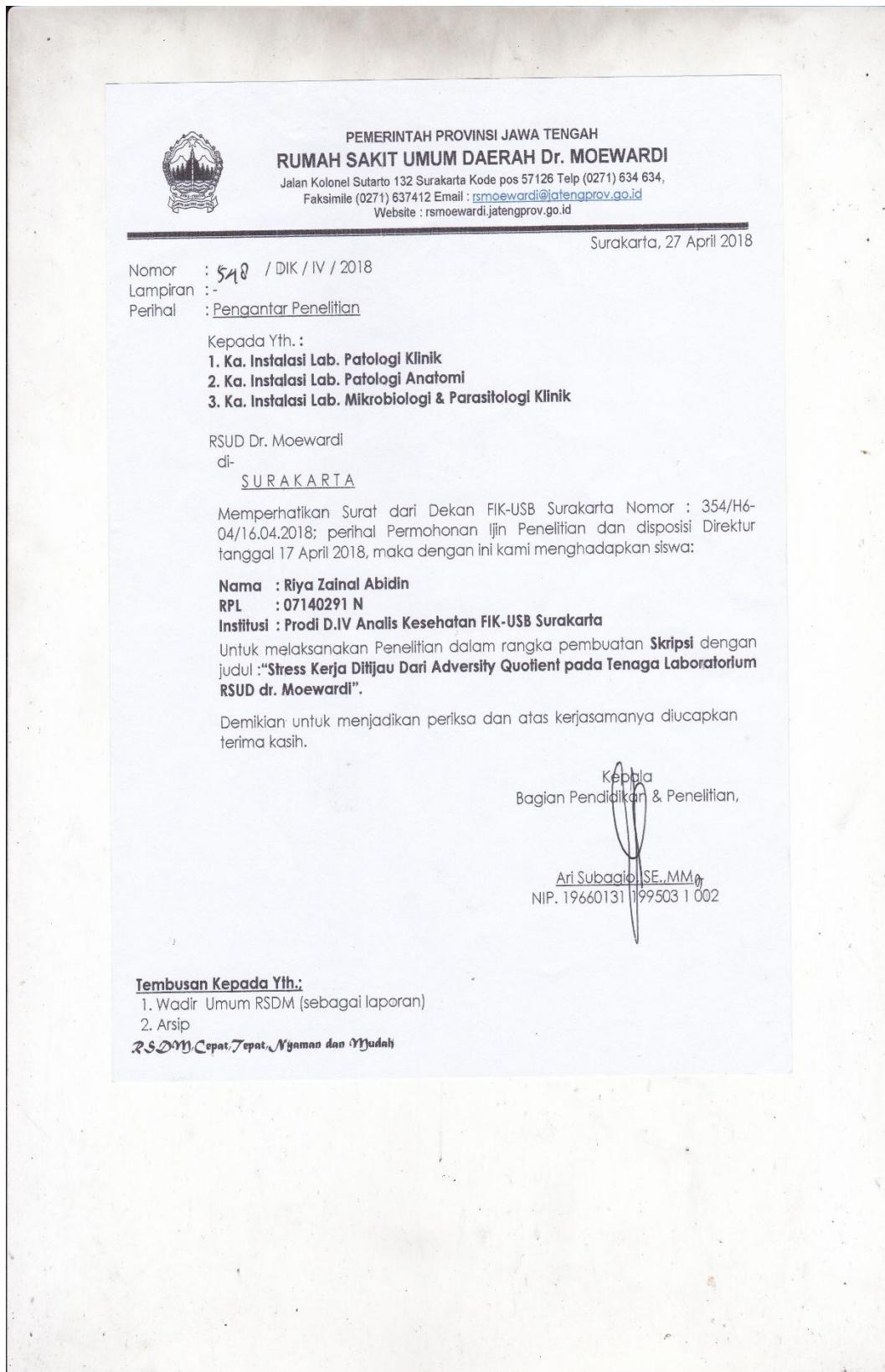
Untuk ijin penelitian tentang stres kerja ditinjau dari *Adversity Quotient* pada petugas laboratorium di Instansi Bapak/Ibu.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 16 April 2018



Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D.

LAMPIRAN: 3

LAMPIRAN: 4

PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI

Jalan Kolonel Sutarto 132 Surakarta Kodepos 57126 Telp (0271) 634 634,
 Faksimile (0271) 637412 Email : rsmoewardi@jatengprov.go.id
 Website : rsmoewardi.jatengprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 045 / 7945 / 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : dr. Suharto Wijanarko, Sp.U
Jabatan : Wakil Direktur Umum RSUD Dr. Moewardi

Dengan ini menerangkan bahwa:

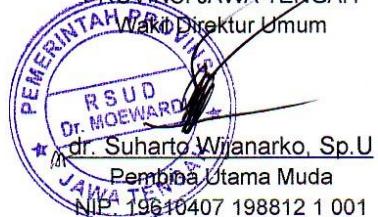
Nama : Riya Zainal Abidin
NIM : 07140291 N
Institusi : Prodi D.IV Analis Kesehatan FIK-USB Surakarta

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Dr. Moewardi dalam rangka penulisan **Skripsi** dengan judul **"Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Stress Kerja pada Pranata Laboratorium RSUD dr. Moewardi"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

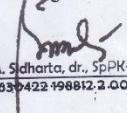
Surakarta, 07 Agustus 2018
 a.n DIREKTUR RSUD Dr. MOEWARDI
 PROVINSI JAWA-TENGAH

Wakil Direktur Umum



LAMPIRAN: 5

 <p style="text-align: center;"> PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. MOEWARDI Jalan Kolonel Sutarto 132 Surakarta Kodepos 57126 Telp (0271) 634 634, Faksimile (0271) 637412 Email : rsmoewardi@jatengprov.go.id Website : rsmoewardi.jatengprov.go.id </p>			
CHECKLIST PENGAWASAN PENELITIAN DI RSUD DR. MOEWARDI			
Nama : Riga Zainal Abidin NIM/NIP/NRP : 071 402 814 Institusi : DIV Analis Kesehatan Judul : Stress Kerja Dicirikan dari Adversity Quotient Pada Petugas Laboratorium RSUD Dr. Moewardi			
Tanggal Penelitian : s/d			
NO	URAIAN	ADA	TIDAK
1	Peneliti Menunjukkan Identitas	✓	
2	Kelengkapan dokumen penelitian: a. Surat Ijin Penelitian b. Fotokopi ethical Clearence c. Form informasi penelitian klinis d. Persetujuan/informed consent	✓ ✓ ✓ ✓	
3	Peneliti sudah memberikan informasi & melengkapi formulir informasi penelitian yang berisi tentang a. Tujuan penelitian b. Prosedur penelitian c. Manfaat yang akan diperoleh d. Kemungkinan terjadinya ketidaknyamanan dan risiko e. Prosedur alternatif f. Menjaga kerahasiaan g. Kompeniasi bila terjadi kecelakaan dalam penelitian h. Partisipasi berdasarkan kesukarelaan i. Proses persetujuan keikutsertaan sebagai subyek penelitian j. Proses penolakan sebagai subyek penelitian dan pengunduran diri sebagai subyek penelitian sebelum penelitian k. Insentif bagi subyek penelitian bila ada l. Kemungkinan timbul biaya bagi penjamin akibat keikutsertaan sebagai subyek penelitian M. Apabila subjek mengundurkan diri dari keikutsertaan dalam penelitian, maka tidak akan mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	
4	Penelitian mengenakan pakaian yang sopan dan bersepatu	✓	
5	Penelitian sudah berjalan sesuai dengan protocol penelitian Jika "tidak" sebutkan	✓	
6	Peneliti memberikan penjelasan kepada subyek penelitian, keluarga atau wali dengan baik dan sopan		✓
7	Apakah Penelitian berpotensi membahayakan subyek Jika "ya" sebutkan		✓
8	Apakah terjadi KTD pada penelitian Jika "ya" sebutkan		✓

Surakarta,
 Tim Pengawas Penelitian
 Ka. Inst/KSM/Ka. Ruang

 (.....
 B. Rina A. Sudharta, dr., SpPK-K
 NIP. 19630422198812.2.001)

Lampiran: 6**SURAT PERSETUJUAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Alamat :

Setelah memperoleh informasi baik secara lisan maupun tulisan mengenai penelitian dari peneliti, informasi tersebut telah saya fahami dengan baik mengenai manfaat, Ketentuan dan ketidaknyamanan yang mungkin akan di jumpai, bersama ini saya bersedia menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Riya Zainal Abidin

Prodi : D IV Analis Kesehatan

Fakultas : Ilmu Kesehatan

Institusi : Universitas Setia Budi

Judul : Stress Kerja Ditinjau Dari *Adversity Quotient* Pada Tenaga Laboratorium RSUD Dr. MOEWARDI

Dalam Rangka Skripsi

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun serta dipergunakan untuk sebagai mana mestinya.

Surakarta.....,.....,2018

(.....)

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Kuisisioner tersebut memuat sejumlah pertanyaan. Silahkan anda tunjukkaan setiap jawaban yang sesuai dengan yang anda rasakan terhadap setiap pertanyaan.

1. Tulis terlebih dahulu identitas diri anda sebelum mengisi kuisioner.
2. Baca dan pahamilah pertanyaan berikut sesuai dengan diri anda dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia.

Contoh :

Saya merasa senang saat bekerja

STS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	<input checked="" type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	SS
-----	-------------------------------------	----	-------------------------------------	---	--------------------------	----

3. Anda hanya diperbolehkan memilih satu jawaban pada setiap pertanyaan. Pilihan jawaban hendaknya disesuaikan dengan keadaan yang sebenarnya. Semua jawaban yang tersedia adalah baik dan benar tidak ada yang salah.
4. Adapun jenis pilihan tersebut yaitu:

SST : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

5. Apabila anda akan mengganti jawaban anda berikanlah tanda sama dengan (=) pada jawaban salah dan beri tanda silang (X) pada jawaban yang anda kehendaki.

Contoh :

Saya merasa senang saat bekerja

<input checked="" type="checkbox"/>	STS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	<input checked="" type="checkbox"/>	S	<input checked="" type="checkbox"/>	SS
-------------------------------------	-----	-------------------------------------	----	-------------------------------------	---	-------------------------------------	----

6. Sebelum semua jawaban terisi teliti kembali semua jawaban anda pastikan semua telah terisi dan tidak ada yang terlewati.
7. Jika selesai silahkan masukkan kuisioner ini kedalam amplop yang telah disediakan.

***Selamat Mengisi Kuisioner Ini dan
Trimakasih Atas partisipasinya***

IDENTITAS RESPONDEN

- Petunjuk Pengisian : Berilah Tanda (X) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan bapak/ibu/saudara:
- Nama Responden :
- Tanggal Pengisian :
- Usia : 20-30 Th >50Th
 30-50Th
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Lama Bekerja : 1-10 Th >30h
 10- 20 Th
- Pendidikan Terahir : SD SMP
 SMA/ SMK Akademi/Diploma
 Sarjana
- Laboratorium Bagian : Patologi Anatomi tomi Mikrobiologi
 Patologi Klinis Cyto
 BDRS

Kuisisioner 1

NO	Butir Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa jantung saya berdebar apabila melakukan kesalahan dalam bekerja.				
2	Saya merasa jantung saya berdetak normal meski dalam suasana yang sulit dan menegangkan.				
3	Saya merasa bosan dan tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini.				
4	Saya tidak mengeluh atau bersikap professional meski terdapat kebijakan baru dari atasan.				
5	Saya akan menyendiri ketika terdapat masalah yang berat dalam diri saya.				
6	Dalam bekerja saya akan bersikap konsisten dan penuh kehati-hatian.				
7	Saya gelisah apabila terdapat pekerjaan yang belum dapat saya kerjakan pada jam kerja dan terdapat kluarga yang sedang sakit.				
8	Saya tidak berkeringat dingin dan tetap fokus meski terdapat pekerjaan yang harus segera di selesaikan dan terikat waktu.				
9	Saya mudah tersinggung ketika mendapati rekan kerja atau bawahan yang bekerja seenaknya sendiri tanpa memikirkan orang lain.				
10	Saya akan menciptakan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya demi menciptakan lingkungan pekerjaan yang kondusif.				
11	Saya sering grogi ketika ada atasan yang mengkritik saya.				
12	Saya selalu berpikir bahwa seberat apapun persoalan yang saya hadapi saya akan tetap berusaha.				
13	Saya merasa pusing apabila				

	terdapat pekerjaan yang menumpuk.				
14	Otot saya tetap rileks meskipun harus mengerjakan tugas yang sangat banyak.				
15	Saya merasa jengkel ketika terdapat ketidak efisienan (missal: Mengeluh terhadap waktu yang terbuang)				
16	Saya merasa senang ketika dihadapkan dengan hal baru yang menambah wawasan saya.				
17	Pekerjaan yang monoton sangatlah menjemuhan dan membuat saya bosan terhadap pkerjaan ini.				
18	Saya akan segera mengerjakan tugas yang ada dengan cepat dan teliti.				
19	Tubuh saya merasa lelah dengan pekerjaan yang saya lakukan .				
20	Meski menghadapi masalah dalam pekerjaan itu tidak membuat pikiran saya menjadi kacau.				
21	Saya merasa tertekan apabila terdapat perselisihan dengan rekan kerja.				
22	Saya dapat mengatur emosi dan bersikap profesional meski terdapat permasalahan yang berat dalam diri saya.				
23	Saya memiliki ingatan yang kurang bagus ketika bekerja sehingga saya harus membuat catatan tersendiri.				
24	Saya akan berusaha bekerja dengan cara yang lebih efektif dan efisien waktu.				

Kuisioner 2.

NO	Butir Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Tugas yang di berikan dapat saya selesaikan dengan cepat.				
2	Saya mau belajar mengenai kedisiplinan dalam bekerja melalui atasan maupun bawahan serta rekan sejawat				
3	saya yakin akan kemampuan saya dalam menjalankan tugas yang sulit.				
4	Saya tetap optimis meski banyak kendala yang saya alami dalam pekerjaan				
5	Saya tidak bisa menghendel tugas pemeriksaan yang terlalu banyak sendirian dan menuntut ketepatan waktu.				
6	Saya kesulitan memisahkan masalah yang terjadi sehingga mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.				
7	Saya merasakan kesulitan mengenai tugas yang di bebankan atasan kepada saya				
8	Saya minder ketika harus bersaing dengan teman kerja ketika bekerja.				
9	Meski saya memiliki masalah pribadi akan tetapi tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja.				
10	Menurut saya penanaman kedisiplinan sangatlah penting dalam tempat kerja.				
11	Saya akan bersikap santai meski sedang mengalami masalah dalam pekerjaan.				
12	Saya tidak menyesali kegagalan yang saya alami karena pekerjaan adalah tanggung jawab saya.				
13	Saya kurang fokus dalam bekerja apabila terdapat permasalahan pribadi yang belum terselesaikan.				
14	Saya terkadang kurang teliti				

	sehingga saya melakukan kesalahan yang sama				
15	Apabila saya mendapatkan tugas yang sulit saya akan menghentikan aktivitas saya				
16	Banyaknya tugas pemeriksaan yang melelahkan membuat saya ingin pindah bagian.				
17	Saya bisa mengendalikan situasi agar tetap kondusif ketika tidak sependapat dengan rekan kerja.				
18	Saya bertanggung jawab atas permasalahan pribadi saya yang berasal dari pekerjaan.				
19	Saya sadar akan kemampuan saya yang kurang baik sehingga saya menghindar dari tugas yang berat.				
20	Saya dapat mengendalikan situasi dimana teman-teman tidak dapat menerima pendapat saya.				
21	Saya tidak mampu mengontrol emosi ketika saya dihadapkan dengan pekerjaan yang menumpuk.				
22	Permasalahan ekonomi terkadang dapat mengganggu fikiran saya dalam bekerja				
23	Saya kesulitan memisahkan permasalahan yang terjadi sehingga mengganggu fikiran saya saat bekerja.				
24	Saya ingin bertindak profesional untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.				

***Mohon Anda Priksa Kembali Untuk Memastikan
Semua Pertanyaan Sudah Terjawab***

LAMPIRAN: 7

Data pengelompokan berdasarkan kategorisasi umur,jenis kelamin lama bekerja dan jenjang pendidikan.

Statistics

	USIA	JENIS KELAMIN	LAMA KERJA	JENJANG PENDIDIKAN
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 th	6	15.0	15.0
	30-50 th	25	62.5	77.5
	>50 th	9	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	16	40.0	40.0
	PEREMPUAN	24	60.0	60.0
	Total	40	100.0	100.0

LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 th	11	27.5	27.5	27.5
	10-20 th	19	47.5	47.5	75.0
	>20 th	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

JENJANG PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	7.5	7.5	7.5
	Akademi/ Diploma	32	80.0	80.0	87.5
	Sarjana	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN: 8**SKOR SKALA STRESS KERJA SEBELUM UJI COBA**

NO	PERTANYAAN																								TOTAL
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	
1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	1	52
2	1	1	4	2	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	37
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	61
4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	43
5	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	43
6	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	34
7	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	34
8	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	56
9	3	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	48
10	3	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	48
11	3	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	48
12	3	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	48
13	3	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	48
14	3	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	48
15	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	1	52
16	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	1	52
17	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	1	52
18	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	48
19	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	46
20	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	46
21	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	35
22	4	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	37
23	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	36
24	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	36
25	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
26	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
27	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
28	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
30	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	46
32	3	2	3	2	1	1	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	50
34	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	49
35	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	1	3	1	2	2	3	2	52
36	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	1	56
37	1	2	1	2	3	1	3	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
38	1	2	1	2	3	1	3	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
39	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	1	56
40	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	52

LAMPIRAN: 9**SKOR SKALA STRESS KERJA SETELAH UJI COBA**

NO	PERTANYAAN																		TOTAL
	y1	y2	y6	y8	y9	y10	y11	y12	y14	y15	y16	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	
1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	41
2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	21
3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	46
4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	32
5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	32
6	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	21
7	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	21
8	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	42
9	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	37
10	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	37
11	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	37
12	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	37
13	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	37
14	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	37
15	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	41
16	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	41
17	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	41
18	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	35
19	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	33
20	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	33
21	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	22
22	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	25
23	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	28
24	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	23
25	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
26	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
27	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
28	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	35
30	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
31	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	34
32	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	36
33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	38
34	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	36
35	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	3	1	2	2	2	3	36
36	2	3	1	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	4	1	40
37	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	33
38	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	33
39	2	3	1	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	4	1	40
40	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	38

LAMPIRAN: 10**SKOR SKALA ADBERSITY QUOTIENT SEBELUM UJI CO**

NO	PERTANYAAN																				TOTAL				
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	
1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	71	
2	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	1	4	1	79
3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	62	
4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	71	
5	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	72	
6	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	1	3	1	79
7	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	1	1	77
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	68
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	65
10	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65	
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65	
12	3	3	4	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	66	
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	66	
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	66	
15	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	70	
16	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	71	
17	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	71	
18	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	64	
19	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	79	
20	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	3	4	79	
21	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	1	4	76	
22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	1	4	1	75
23	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	3	4	2	78
24	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4	1	4	1	76
25	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	67	
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	69	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	70	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	68
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	72
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	70
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	71
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	2	68
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	69
34	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	71
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	70
36	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	65	
37	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	67	
38	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	67	
39	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	1	2	64	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	67	

LAMPIRAN: 11**SKOR SKALA ADVERSITY QUOTIENT SETELAH UJI COBA**

NO	PERTANYAAN																				TOTAL
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x20	x21	
1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	63
2	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	76
3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	56
4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	63
5	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
6	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	76
7	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	74
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	60
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	57
10	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	57
12	3	3	4	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	58
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	58
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	58
15	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	62
16	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	63
17	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	63
18	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	56
19	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	72
20	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	73
21	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	73
22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	72
23	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	72
24	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	73
25	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	59
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	61
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	62
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
34	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	63
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	63
36	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	59
37	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59
38	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	59
39	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	56
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	60

LAMPIRAN: 12**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL STRESS KERJA****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	44.00	42.966	.379	.877
Y2	43.73	38.340	.841	.858
Y3	44.73	46.133	*.087	.886
Y4	44.17	47.523	*.000	.879
Y5	44.30	45.666	*.172	.881
Y6	44.87	45.154	.344	.876
Y7	43.47	48.326	*-.158	.887
Y8	44.47	42.189	.845	.864
Y9	44.13	39.982	.839	.860
Y10	44.70	43.459	.569	.870
Y11	44.13	46.533	.384	.876
Y12	44.50	42.741	.726	.866
Y13	43.97	50.447	*-.459	.894
Y14	44.20	40.855	.800	.862
Y15	44.10	41.128	.616	.867
Y16	44.40	41.145	.745	.863
Y17	44.17	46.764	*.192	.878
Y18	44.57	44.944	.349	.875

Y19	44.00	45.379	.392	.875
Y20	44.07	45.375	.366	.875
Y21	44.13	40.464	.716	.864
Y22	44.30	41.459	.700	.865
Y23	44.13	41.844	.666	.866
Y24	44.60	44.248	.450	.873

Keterangan:* Menunjukkan data tidak valid

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	2.17	.791	30
Y2	2.43	.817	30
Y3	1.43	.728	30
Y4	2.00	.000	30
Y5	1.87	.629	30
Y6	1.30	.466	30
Y7	2.70	.466	30
Y8	1.70	.466	30
Y9	2.03	.669	30
Y10	1.47	.507	30
Y11	2.03	.183	30
Y12	1.67	.479	30
Y13	2.20	.484	30
Y14	1.97	.615	30
Y15	2.07	.740	30
Y16	1.77	.626	30
Y17	2.00	.263	30
Y18	1.60	.498	30
Y19	2.17	.379	30
Y20	2.10	.403	30
Y21	2.03	.718	30
Y22	1.87	.629	30
Y23	2.03	.615	30
Y24	1.57	.504	30

Hasil Uji validitas Setelah Eliminasi

LAMPIRAN: 13 RELIABILITAS DAN UJI VALIDITAS VARIABEL ADVERSITY QUOTIENT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	67.73	23.720	.527	.715
x2	67.83	25.661	.224	.734
x3	67.80	23.407	.346	.724
x4	67.67	23.471	.527	.713
x5	68.40	22.386	.662	.701
x6	67.80	24.786	.468	.724
x7	67.73	22.892	.724	.703
x8	67.73	22.754	.758	.701
x9	67.90	23.955	.307	.727
x10	67.73	19.237	.594	.694
x11	68.33	24.437	.323	.727
x12	68.23	23.495	.414	.719
x13	68.13	24.051	.489	.718
x14	67.87	24.464	.407	.723
x15	67.87	24.947	.391	.727
x16	67.47	22.464	.750	.699
x17	67.60	22.662	.579	.706
x18	67.60	23.352	.515	.713

x19	69.03	30.309	**-.636	.793
x20	67.83	25.385	.333	.731
x21	67.63	21.826	.864	.689
x22	68.33	31.402	**-.630	.811
x23	67.67	22.713	.694	.702
x24	68.77	32.530	**-.812	.815

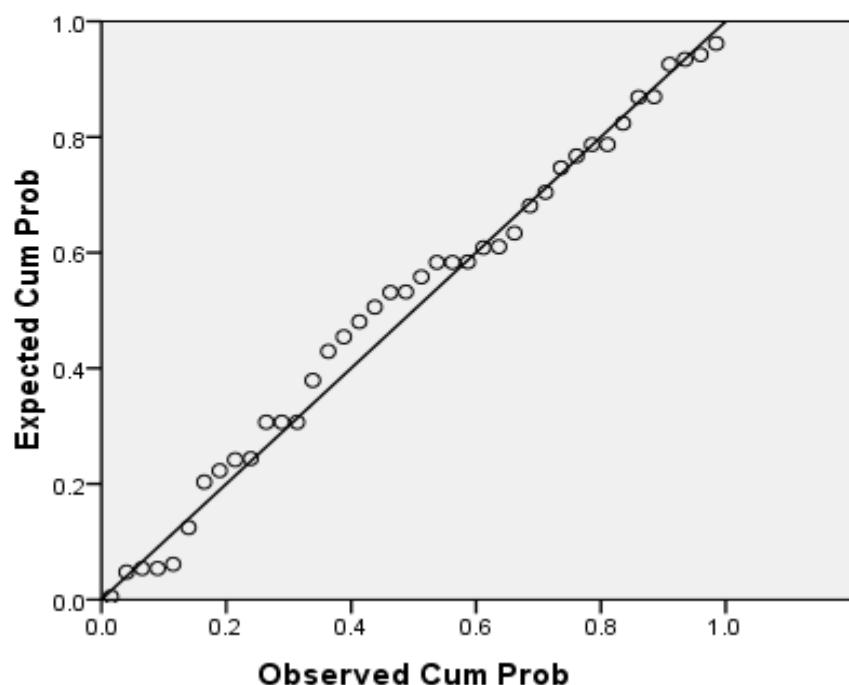
Keterangan:* Menunjukkan data tidak valid

Hasil Uji Validitas Setelah Eliminasi

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	3.17	.461	30
x2	3.07	.254	30
x3	3.10	.712	30
x4	3.23	.504	30
x5	2.50	.572	30
x6	3.10	.305	30
x7	3.17	.461	30
x8	3.17	.461	30
x9	3.00	.643	30
x10	3.17	1.117	30
x11	2.57	.504	30
x12	2.67	.606	30
x13	2.77	.430	30
x14	3.03	.414	30
x15	3.03	.320	30
x16	3.43	.504	30
x17	3.30	.596	30
x18	3.30	.535	30
x19	1.87	.629	30
x20	3.07	.254	30
x21	3.27	.521	30
x22	2.57	.817	30

x23	3.23	.504	30
x24	2.13	.730	30

LAMPIRAN: 14**HASIL STATISTIK UJI NORMALITAS****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Stress Kerja**

LAMPIRAN: 15**STATISTIK HASIL UJI LINIERITAS****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Adversity Quotient * Stress Kerja	40	100.0%	0	.0%	40	100.0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Adversity Quotient * Between Stress Kerja Groups	(Combined)	567.842	14	40.560	3.039	.007
	Linearity	427.978	1	427.978	32.067	.000
	Deviation from Linearity	139.864	13	10.759	.806	.649
	Within Groups	333.658	25	13.346		
	Total	901.500	39			

LAMPIRAN: 16**STATISTIK HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Adversity Quotient	62.75	4.808	40
Stress Kerja	35.70	4.195	40

Model Summary

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.689 ^a	.475	.461	3.530	.475	34.345	1	38	.000

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stress Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Adversity Quotient

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.461	3.530

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

b. Dependent Variable: Adversity Quotient

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.978	1	427.978	34.345
	Residual	473.522	38	12.461	
	Total	901.500	39		

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.978	1	427.978	34.345	.000 ^a
	Residual	473.522	38	12.461		
	Total	901.500	39			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

b. Dependent Variable: Adversity Quotient

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant) 90.940	4.842	-.689	18.780	.000	81.137	100.743
	Stress Kerja -.790	.135		-5.860	.000	-1.062	-.517

a. Dependent Variable: Adversity Quotient