

## BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Hasil Penelitian

#### 5.1.1 Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji asumsi, perlu dilakukannya uji normalitas dan uji linearitas sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya item pada skala dan untuk mengetahui adanya hubungan linear yang terjadi antara kedua variabel.

##### 5.1.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang disebar dapat dikatakan normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorof Smirnov. Uji normalitas menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05. Apabila data yang di dapat lebih dari 0,05 dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika data kurang dari 0,05 dapat dikatakan bahwa data tidak berdistribusi dengan normal.

Pada hasil pengujian data variabel stres kerja, didapatkan nilai K-SZ sebesar 0,078 dengan  $p > 0,05$ . Pada hasil pengujian data variabel *adversity quotient* mendapatkan nilai K-SZ sebesar 0,088 dengan  $p > 0,05$  sehingga bisa dikatakan persebaran data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

##### 5.1.1.2 Uji Linearitas

Variabel independent dalam penelitian saat ini adalah *adversity quotient*, sedangkan variabel dependent penelitian saat ini adalah stres kerja. Berdasarkan hasil uji lineartias, didapatkan nilai hitung F linear sebesar 11,580 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dari hasil uji yang didapatkan di atas, terdapat hubungan yang linear antara *adversity quotient* dengan stres kerja.

### 5.1.2 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi, dilanjutkan dengan uji hipotesis. Tujuan melakukan uji hipotesis adalah untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*. Hasil uji hipotesis hubungan antara *adversity quotient* dengan stres kerja menunjukkan  $r_{xy} = -0,423$  ( $p=0,001$ ). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan stres kerja pada karyawan Hotel X. Semakin tinggi *adversity quotient*, maka semakin rendah stres kerja pada karyawan, dan sebaliknya

Hasil uji korelasi pada setiap aspek *adversity quotient* pada stres kerja, didapatkan hasil koefisien pada aspek *control* sebesar  $-0,323$ . Aspek *origin* dan *ownership* memiliki koefisien sebesar  $-0,261$ . Pada aspek *reach* memiliki koefisien  $-0,316$ . Aspek *endurance* memiliki koefisien sebesar  $-0,304$ .

## 5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dari uji korelasi yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan hasil  $r_{xy}$  sebesar  $-0,423$  dengan nilai  $p = 0,001$  ( $<0,01$ ) yang berarti adanya hubungan yang negatif signifikan antara *adversity quotient* dengan stres kerja, yaitu semakin tinggi *adversity quotient*, maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient*, maka semakin tinggi stres kerja pada karyawan. Jadi, hipotesis dalam penelitian kali ini diterima dengan korelasi negatif yaitu semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient*, maka semakin tinggi stres kerja.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina (2019) yang berjudul kontribusi *adversity quotient* dengan stres kerja pada driver PT. Gojek Indonesia di Bukittinggi. Ditemukan adanya hubungan yang bersifat negatif dengan nilai  $r_{xy}$  sebesar -0,556 dengan signifikansi  $p = 0,001 (<0,01)$  yang berarti semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, apabila semakin rendah *adversity quotient*, maka semakin tinggi stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadhira dan Arjangga (2018) yang berjudul hubungan antara *adversity quotient* dengan stres kerja pada anggota kepolisian di Polrestabes Semarang, membuktikan bahwa adanya hubungan yang negatif signifikan. Nilai  $r_{xy}$  yang diperoleh sebesar -0,905 dengan signifikansi 0,000 ( $<0,01$ ), yang berarti semakin tinggi *adversity quotient*, maka akan semakin rendah stres kerja, dan begitupula sebaliknya.

Luthans (2011) berpendapat, pada saat individu mengalami stres, respon yang diberikan individu bisa bermacam-macam, bahkan individu bisa merespon dengan berlebihan. Oleh karena itu, seseorang harus memiliki kemampuan untuk mengontrol dirinya supaya tidak menimbulkan stres. Daya tahan psikologis seseorang juga sangat berpengaruh kepada stres karyawan.

Menurut Stoltz (2020) *adversity quotient* yang tinggi dapat meringankan stres, dan dapat meningkatkan daya tahan secara psikologis dibandingkan dengan orang yang memiliki *adversity quotient* rendah. Stoltz (2020) juga menambahkan jika *adversity quotient* yang rendah dapat menyebabkan seseorang mudah merasa frustrasi, yang dimana frustrasi merupakan gejala dari stres. Seseorang dengan *adversity quotient* yang tinggi akan tetap bertahan dan tidak mudah menyerah pada saat merasa kesulitan, dan menjadikan kesulitan tersebut sebagai kekuatan

untuk menghadapi tantangan yang akan datang (Marksman, dalam Nuranasmita, 2022).

Hasil uji korelasi per aspek, didapatkan bahwa  $r_{xy}$  untuk aspek *control* sebesar -0,323. Untuk aspek *origin & ownership* didapatkan  $r_{xy}$  sebesar -0,261. Untuk aspek *reach*  $r_{xy}$  sebesar -0,316. Sedangkan untuk aspek *endurance*  $r_{xy}$  yang didapatkan sebesar -0,304. Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa aspek *control* memiliki pengaruh paling besar terhadap stres kerja. Aspek *control* berbicara tentang kendali yang dirasakan individu ketika sedang mengalami kesulitan. (Stoltz, 2020)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Deslivia (2012) aspek *control* juga memiliki pengaruh yang besar terhadap stres kerja. Banggu (2019) menyebutkan bahwa seseorang yang tidak memiliki kendali (*control*) terhadap kesulitan yang dihadapi, akan membuat seseorang merasa cemas dan tertekan. Saat individu memiliki skor *control* yang tinggi, individu akan berusaha untuk mencapai target dengan cara bekerja lebih giat lagi, dan menganggap masalah tersebut merupakan salah satu bagian dari motivasinya (Stoltz, 2020).

*Control* merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur fisik, psikis dan perilaku dengan cara menyesuaikan diri dengan suatu kondisi *stressor*. Individu yang memiliki aspek *control* yang baik, dapat mengendalikan fisik, psikis, maupun perilakunya agar tidak mudah terpengaruh oleh *stressor* yang ada (Sari dkk, 2014)

Aspek *reach* menempati posisi kedua dengan skor sebesar -0,316. Aspek *reach* berbicara soal sejauh mana kesulitan mempengaruhi ke kehidupannya. Individu yang memiliki skor *reach* yang tinggi tidak akan membiarkan

permasalahan yang ada, mempengaruhi dalam urusan yang tidak semestinya. Contohnya, individu harus pandai membatasi masalah yang terjadi di kantor agar tidak mencampuri ke dalam urusan pribadi atau urusan keluarganya.

Aspek *endurance* memiliki skor sebesar -0,304. Aspek ini bertanya tentang seberapa lama masalah berlangsung. Dalam aspek ini, ketahanan psikologis individu dapat mempengaruhi stres. Individu yang memiliki skor *endurance* tinggi tidak mudah terlarut dalam kesulitan serta kegagalan, dan akan bangkit dari keterpurukannya. Sebaliknya, jika individu yang tidak memiliki *endurance* tinggi, akan mudah merasa terpuruk dengan kesulitan yang dihadapi.

Aspek yang terakhir yang memiliki skor terendah adalah aspek *origin* dan *ownership*. Aspek ini memiliki skor sebesar -0,261. Aspek ini berbicara soal pemahaman individu tentang sumber masalah dan tanggung jawab individu terhadap masalah yang ada. Individu yang memiliki skor tinggi dalam aspek ini tidak akan lari dari pekerjaan dan masalah yang sedang di hadapinya. Karena individu tersebut paham atas sumber masalah yang ada, beserta cara untuk menyelesaikannya.

Dalam penelitian ini, aspek yang sangat mempengaruhi stres kerja adalah aspek *control*, lalu diposisi kedua yaitu aspek *reach*. Aspek *endurance* menempati posisi ketiga dalam mempengaruhi stres kerja. Pada aspek *origin* dan *ownership* menempati urutan terendah dalam mempengaruhi stres kerja.

Penelitian ini tentunya masih jauh dari kata sempurna, serta terdapat kelemahan yang memungkinkan dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu:

1. Peneliti tidak bisa mengawasi secara langsung saat proses pengisian skala, dikarenakan kuesioner disebarakan melalui grup *whatsapp*.

2. Rentang waktu antara wawancara awal dengan pengambilan data terpaut jauh, sehingga ada kemungkinan adanya perubahan kondisi dalam perusahaan.

