

**PERAN KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP STRES
KERJA PADA TENAGA PENJUALAN DI PERUSAHAAN
OTOMOTIF X**



SKRIPSI

OLEH:

MUTIA UFAIRA

04041381419072

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2018

**PERAN KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP STRES
KERJA PADA TENAGA PENJUALAN DI PERUSAHAAN
OTOMOTIF X**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi**

OLEH:

MUTIA UFAIRA

04041381419072

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2018

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP STRES KERJA
PADA TENAGA PENJUALAN DI PERUSAHAAN OTOMOTIF X**

Skripsi

Dipersiapkan dan disusun oleh:

MUTIA UFAIRA
04041381419072

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 30 April 2018

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP. 198311022012092201

Dosen Pembimbing II



Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog
NIP. 198410262017052201

Penguji I



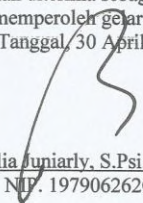
Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192017052201

Penguji II



M. Zainal Fikri, S.Psi., M.A
NIP. 198108132012101201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 30 April 2018



Amalia Juniarly, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262014062201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Mutia Ufaira dengan disaksikan tim penguji skripsi dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaaan saya dicabut.

Inderalaya, 20 April 2018

Yang menyatakan,



Mutia Ufaira

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya sehingga skripsi yang berjudul **“Peran Kecerdasan Adversitas Terhadap Stres Kerja pada Tenaga Penjualan di Perusahaan Otomotif X”** selesai tepat pada waktunya.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari pihak-pihak yang selalu hadir dalam proses ini. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua tercinta serta keluarga besar yang selama ini selalu memberikan doa, semangat dan bantuan serta dukungan baik secara emosional, instrumental, informasi dan penghargaan selama penyusunan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya,
4. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
5. Ibu Dewi Anggaraini, S.Psi., M.A selaku Dosen Pembimbing I.
6. Ibu Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog Selaku Pembimbing II
7. Serta semua pihak yang telah membantu terlaksananya skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu.

Peneliti menyadari skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan dari berbagai aspek, oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang

membangun untuk kesempurnaan skripsi yang telah peneliti buat. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat untuk masyarakat, khususnya bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi

Palembang, April 2018

Mutia Ufaira

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Stres Kerja.....	11
1. Pengertian Stres Kerja.....	11
2. Sumer-sumber Stres Kerja	12
3. Gejala-gejala Stres KERJA.....	16
4. Manajemen Stres Kerja	18
B. Kecerdasan Adversitas	21
1. Pengertian Kecerdasan Adversitas.....	21

2. Tipe-tipe Kecerdasan Adversitas	23
3. Dimensi Kecerdasan Adversitas	24
4. Kontribusi Kecerdasan Adversitas	28
C. Tenaga Penjualan	31
1. Pengertian Tenaga Penjualan	31
D. Peran Kecerdasan Adversitas Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Penjualan	32
E. Kerangka Berpikir	34
F. Hipotesis Penelitian.....	34
 BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
1. Stres Kerja.....	35
2. Kecerdasan Adversitas	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian	36
1. Populasi Penelitian	36
2. Sampel Penelitian.....	37
D. Metode Pengumpulan Data	37
1. Skala Stres Kerja	38
2. Skala Kecerdasan Adversitas	39
E. Validitas dan Reliabilitas	40
1. Validitas	40
2. Reliabilitas	40
F. Metode Analisis Data	41
1. Uji Asumsi Penelitian	41
2. Uji Hipotesis Penelitian	42
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	43

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	45
1. Persiapan Administrasi.....	45
2. Persiapan Alat Ukur	45
3. Pelaksanaan Penelitian	49
C. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	51
2. Deskripsi Data Penelitian	54
3. Hasil Analisis Data Penelitian	57
a. Uji Asumsi.....	57
b. Uji Hipotesis	58
D. Analisis Tambahan.....	60
E. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Aitem.....	38
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja	39
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Kecerdasan Adversitas	39
Tabel 4.1 Distribusi Skala Stres Kerja.....	47
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Stres Kerja.....	47
Tabel 4.3 Distribusi Skala Kecerdasan Adversitas	48
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala Kecerdasan Adversitas	49
Tabel 4.5 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	52
Tabel 4.6 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	52
Tabel 4.7 Deskripsi Pendidikan Subjek Penelitian	53
Tabel 4.8 Deskripsi Lama Bekerja Subjek Penelitian.....	53
Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian Penelitian.....	54
Tabel 4.10 Rumus Pengkategorian	55
Tabel 4.11 Deskripsi Kategorisasi Stres Kerja Pada Subjek Penelitian	55
Tabel 4.12 Deskripsi Kategorisasi Kecerdasan Adversitas Pada Subjek Penelitian	55
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Untuk Tiap Variabel.....	57
Tabel 4.14 Rangkuman Hasil Uji Linear Variabel Penelitian.....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Sederhana	58
Tabel 4.16 Pengaruh Variabel Kecerdasan Adversitas Terhadap Stres Kerja.....	59
Tabel 4.17 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.18 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.19 Hasil Signifikansi Perbedaan Stres Kerja Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.20 Deskripsi Perbedaan Rata-rata Stres Kerja Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.21 Hasil Signifikansi Kecerdasan Adversitas Berdasarkan Usia.....	62

Tabel 4.22. Deskripsi Perbedaan Rata-rata Kecerdasan Adversitas Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.23 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.24 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Kerja	64
Tabel 4.25 Hasil Signifikansi Stres Kerja Berdasarkan Lama Kerja	65
Tabel 4.26. Deskripsi Perbedaan Rata-rata Stres Kerja Berdasarkan Lama Kerja.....	66
Tabel 4.27. Hasil Signifikansi Perbedaan Rata-rata Kecerdasan Adevrstas Berdasarkan Lama Kerja.....	66
Tabel 4.28. Deskripsi Perbedaan Rata-rata Kecerdasan Adversitas Berdasarkan Lama Kerja.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	82
1. Skala Uji Coba	83
2. Skala Pengambilan Data	86
LAMPIRAN B	89
a. Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Stres Kerja	90
b. Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Kecerdasan Adversitas	92
LAMPIRAN C	95
1. Deskripsi Data Penelitian	96
2. Frekuensi Data Penelitian	96
3. Frekuensi Subjek Penelitian	100
4. Hasil Uji Normalitas	102
5. Hasil Uji Linearitas	102
6. Hasil Uji Hipotesis	103
LAMPIRAN D	104
1. Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	105
2. Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	105
3. Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan	107
4. Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Kerja	108
LAMPIRAN E	109
1. Tabulasi Data Uji Coba Skala Stres Kerja	110
2. Tabulasi Data Uji Coba Skala Kecerdasan Adversitas	116
3. Tabulasi Data Penelitian Skala Stres Kerja	124
4. Tabulasi Data Penelitian Skala Kecerdasan Adversitas	134
5. Data Total Stres Kerja dan Kecerdasan Adversitas	148
LAMPIRAN F	153
Surat Izin Penelitian	154

PERAN KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP STRES KERJA PADA TENAGA PENJUALAN DI PERUSAHAAN OTOMOTIF X

Mutia Ufaira¹, Dewi Anggraini²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan kecerdasan adversitas terhadap stres kerja pada tenaga penjualan di perusahaan otomotif x. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada peranan kecerdasan adversitas terhadap stres kerja pada tenaga penjualan di perusahaan otomotif x.

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga penjualan di perusahaan X sebanyak 185 dan pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling*. Skala yang digunakan adalah stres kerja dan kecerdasan adversitas. Skala stres kerja mengacu pada gejala-gejala dari Robbins dan Judge (2014). Sedangkan skala kecerdasan adversitas mengacu pada dimensi dari Stoltz (2007). Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan adversitas memiliki peranan terhadap stres kerja yaitu diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai *R square* sebesar 0,791, yang berarti kecerdasan adversitas memiliki peran 79,1% terhadap stres kerja, sedangkan sisanya adalah kontribusi variabel lain. Dengan demikian hipotesis diterima.

Kata kunci: Stres Kerja, Kecerdasan Adversitas, Tenaga Penjualan

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

² Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

ROLE OF ADVERSITY QUOTIENT TOWARDS JOBSTRESS IN SALESPEOPLE AT X AUTOMOTIVE COMPANY

Mutia Ufaira¹Dewi Anggraini²

ABSTRACT

The research objective is to determine the role of adversity quuotient towards job stress in salespeople at X automotive company. The study hypothesis that adversity quotient has a role towards job stress in salespeople at A automotive company.

The study population was the sales people in X company who belonging to a certain group. Data collection method of this study is non-probability sampling. Job stress and adversity quotient were measured by scales with reference to the symptomps of job stress from Robbins and Judge (2014) and dimensions of adversity quotient from Stolz (2007). Data analysis using simple regression analysis.

The result of the regression analysis obtained by value $R=0,889$, $p=0,026$ ($p<0,05$). It shows that adversity quotient has a role towards job stress in salespeople. With R square = $0,791$, which mean the magnitude of the roles of adversity quotient in influencing job stress is $79,1\%$. In the other words the hypothesis is accepted.

Key Word: Adversity Quotient, job stress, salespeople

¹*Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*

²*Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebutuhan akan media transportasi di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya terutama di sektor kendaraan roda dua. Saat ini di Indonesia terdapat 26 produsen sepeda motor yang terdaftar, sehingga dengan banyaknya merek, persaingan industri otomotif di Indonesia menjadi semakin ketat (Naja, 2016). Angka penjualan kendaraan roda dua pun mencapai 5.886.103 unit pada tahun 2017 (Ikhsan, 2017). Demi meningkatkan angka penjualan perusahaan-perusahaan otomotif sampai saat ini berlomba-lomba untuk untuk menciptakan sepeda motor yang memiliki banyak keunggulan baik dari segi spesifikasi, model, hingga *branding* pada produknya (Felisia, 2015).

Untuk menjual produknya ke konsumen, perusahaan-perusahaan otomotif ini memerlukan sumber daya manusia yang kompeten. Pada sebuah perusahaan, akan terdapat bagian pemasaran dan penjualan yang menjual produknya sehingga memiliki peran penting sebagai penentu kemajuan industri tersebut (Kotler, 2003). Orang-orang yang bekerja di bagian pemasaran dan penjualan ini dikenal dengan istilah tenaga penjualan atau *salesman*.

Tenaga penjualan adalah seseorang yang pekerjaannya melibatkan penjualan atau promosi produk komersial, baik di toko atau lokasi kunjungan untuk mendapatkan pesanan (Oxford Dictionary, 2017). Seorang tenaga penjualan memainkan peran penting diantara perusahaan dan konsumen, dan atribut dirinya

akan mempengaruhi kepuasan konsumen dan penjualan selanjutnya (Darley, Luethge, dan Thatte, 2008). Tenaga penjualan bertugas untuk menyampaikan informasi secara detil mengenai keunggulan produk di perusahaannya, dengan menggunakan cara tersendiri yang menarik sehingga konsumen tertarik untuk membeli produk yang dijual (Kotler & Amstrong 2008). Penjualan produk sendiri merupakan sumber penghasilan bagi perusahaan, semakin besar pemasukan yang berhasil dicapai, maka perusahaan tersebut akan semakin berkembang (Kaesarina, 2012).

Namun, pekerjaan sebagai tenaga penjualan merupakan pekerjaan yang sulit dan rentan terhadap stres, terutama karena tenaga penjualan pada umumnya bekerja sendiri dan menghadapi penolakan dari konsumen potensial (Rich, 1999). Hal ini diperburuk dengan adanya sudut pandang masyarakat yang cenderung memandang sebelah mata, mengacuhkan, dan kurang menghargai keberadaan tenaga penjualan (Kotler & Amstrong, 2008). Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh Pramono (2008) di pulau Jawa dan Sumatera diketahui bahwa tenaga penjualan merupakan profesi yang cenderung ditolak dan merupakan tamu urutan ketiga yang paling tidak diharapkan kehadirannya.

PT. X merupakan perusahaan distributor kendaraan otomotif yang menjual kendaraan roda dua. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 2-3 September 2017 dengan pimpinan departemen, diketahui bahwa tenaga penjual di PT. X dibagi menjadi tiga golongan, yaitu *sales counter* yang bekerja di kantor, *sales lapangan* yang bekerja diluar, dan *sales wing* yang menjual motor *sport*. Ketiga golongan tersebut memiliki target penjualan yang harus didapatkan dan

kemudian akan diberi komisi dari penjualan yang mereka dapatkan. Target yang diberikan dibedakan berdasarkan golongan dan lama kerja para tenaga penjualan di PT. X. Misalnya seseorang tenaga penjualan golongan *sales counter* memiliki target penjualan 20-30 setiap bulannya, golongan lapangan 15-20, sedangkan golongan *wings* sebanyak 10 setiap bulannya.

Namun pada kenyataannya, hal tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan. Seperti yang dikemukakan IP seorang tenaga penjualan yang bekerja di PT.X bahwa target yang diberikan kepadanya seringkali berbeda dari apa yang telah ditetapkan perusahaan. Para *supervisor* seringkali menaikkan target lebih tinggi dari kantor pusat, sehingga hal tersebut membuat IP merasa tertekan setiap hari. Hasil survei yang dilakukan pada tanggal 2 September 2017 juga menunjukkan bahwa sebanyak 11 dari 12 (91,7%) tenaga penjualan merasa tertekan dengan target yang mereka harus penuhi setiap bulannya, ditambah lagi dengan jumlah target yang harus ditingkatkan setiap bulan. Kondisi tertekan yang dialami oleh seseorang, dalam istilah psikologi dikenal dengan sebutan stres.

Seperti yang dikemukakan Chaplin (2014) bahwa stres adalah suatu keadaan tertekan, baik dalam segi fisik maupun segi psikologis. Stres yang dirasakan ditempat kerja atau stres kerja tidak terlalu berbeda dari stres pada umumnya, yang membedakan adalah sumber dan dimana terjadinya stres tersebut (Shen, 2014). Ross dan Altmaier (1994) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu interaksi antara kondisi kerja dan karakteristik pekerja, dimana tuntutan dari pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki oleh pekerja untuk menghadapinya.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan. Seperti yang dikemukakan Munandar (2008) bahwa tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang terlalu banyak serta jumlah besar pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dapat menjadi sumber stres. Sementara Quershi dkk (2013) menyatakan bahwa kondisi finansial atau keuangan yang tidak aman menjadi salah satu sumber stres pada pekerja. Ini diperkuat dengan pendapat Robbins dan Judge (2014) bahwa masalah masalah ekonomi juga mendukung timbulnya stres kerja pada karyawan.

Selain itu, stres kerja dapat menimbulkan beberapa permasalahan yang berkelanjutan, yang ditandai dengan gejala fisiologis, psikologis, perilaku (Luthans, 2011). Berdasarkan survei yang dilakukan pada tanggal 2-3 September 2017 pada 12 orang tenaga penjualan sebanyak 83,3% menjawab seringnya mengalami sakit kepala karena pekerjaannya, dengan berbagai alasan seperti target yang dirasa terlalu banyak hingga selalu dipikirkan, sehingga membuat mereka mengalami gangguan tidur. Sedangkan berdasarkan wawancara sulitnya mencari *customer* yang mau mendengarkan promosi dari tenaga penjualan dan kewajiban mengikuti kontes sering membuat beberapa orang ingin berhenti dari pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Robbins dan Judge (2014) yang menyatakan dampak stres kerja secara psikologis dapat mengakibatkan munculnya perasaan tertekan, kecemasan, depresi, hingga penurunan kepuasan kerja. Lalu dalam perilaku, dapat menimbulkan perilaku negatif seperti munculnya perilaku tidak masuk kerja, menurunnya produktivitas pegawai hingga

keluar dari pekerjaan yang dimilikinya karena merasa ketidakmampuan yang cukup besar.

Hasil penelitian Shen; Shen dan Cheng tedahulu (Shen, 2014) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kecerdasan adversitas. Shen (2014) menambahkan bahwa kecerdasan adversitas menunjukkan sikap dan kemampuan untuk menghadapi sumber stres. Sementara menurut Stoltz (2007) beberapa kontribusi kecerdasan adversitas dalam kehidupan terutama untuk mencapai kesuksesan mempengaruhi daya saing, produktivitas, kreativitas, motivasi, mengamil resiko, perbaikan, ketekunan, belajar, merangkul perubahan, keuletan, stres, tekanan, dan kemunduran. Apabila dilihat dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa kecerdasan adversitas mempengaruhi stres seseorang.

Kecerdasan adversitas menurut Stoltz (2007) adalah kemampuan seseorang untuk bertahan menghadapi kesulitan dan menjadikannya sebagai peluang untuk mencapai kesuksesan. Pada dunia kerja, kecerdasan adversitas mendasari semua segi kesuksesan dan meramalkan siapa yang akan mampu mengatasi kesulitan serta mempunyai prestasi melebihi harapan kerja, ditunjukkan dengan kinerja dan produktivitas yang baik (Stoltz, 2007). Sementara hasil survei menunjukkan bahwa 9 dari 12 (75%) tenaga penjualan menjawab bahwa selama setahun target yang mereka capai kurang dari 50%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dan produktivitas yang dicapai tenaga penjual tersebut kurang memuaskan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap TI, setiap menjelang pergantian bulan TI akan mendapatkan target baru. Hal ini membuat TI tidak merasa antusias karena beban kerja yang sebelumnya saja belum terselesaikan

sementara atasan telah menambah beban baru yang jumlahnya lebih besar. Menurut Stoltz (2007), orang yang memiliki kecerdasan adversitas yang baik akan menyambut baik tantangan-tantangan, dan mereka hidup dengan pemahaman bahwa ada hal mendesak yang harus segera dihadapi dan diselesaikan. Mereka akan memotivasi dirinya sendiri, memiliki semangat tinggi, dan berjuang untuk mendapatkan yang terbaik. Namun ini tidak terjadi pada TI.

Fenomena tersebut juga didukung oleh hasil survei yang dilakukan dan diketahui bahwa 58,3% dari 12 orang tenaga penjualan merasa mereka tidak yakin untuk memenuhi target yang mereka dapatkan. 58,3% responden tersebut juga merasa tidak semangat lagi ketika mereka gagal untuk mencapai target. 91,% dari 12 responden menjawab kegagalan mereka untuk memenuhi target berasal dari luar diri, 8 orang menjawab karena banyaknya kompetitor yaitu tenaga penjualan dari perusahaan lain, 3 beranggapan hal tersebut karena pelanggan yang memang sulit dan memandang rendah tenaga penjualan padahal para responden sudah berusaha sebaik mungkin.

Hasil survei diatas bertentangan dengan pendapat Phoolka dan Kaur (2012) yang mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan adversitas yang buruk akan cenderung menyalahkan dirinya atau di luar dirinya atas peristiwa buruk yang terjadi walaupun itu bukan seluruhnya kesalahannya. Hal ini berbeda dengan seseorang yang memiliki kecerdasan adversitas yang baik, dirinya akan menilai peristiwa buruk dengan mempertimbangkan banyak faktor.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menarik untuk melakukan mengenai kecerdasan adversitas dan stres kerja pada tenaga penjual PT. X

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada peran kecerdasan adversitas terhadap stres kerja pada tenaga penjualan di perusahaan otomotif X?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya peran kecerdasan adversitas terhadap stres kerja pada tenaga penjualan perusahaan otomotif X.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki manfaat praktis dan teoritis :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Selain itu hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi tambahan referensi kecerdasan adversitas dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana kecerdasan adversitas dan stres kerja pada tenaga penjualan di perusahaan X yang kemudian hasilnya dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi perusahaan X untuk meningkatkan kualitas tenaga penjualan dan mendapatkan keuntungan yang maksimal.

E. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian yang terkait dengan stres kerja dan kecerdasan adversitas yaitu:

The relatative study of gender roles, and job stress and adversity quotient.

Penelitian ini dilakukan oleh Shen (2014). mengenai kecerdasan adversitas, peran gender dan stres kerja dengan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya hubungan antara ketiga variabel tersebut, dimana kecerdasan adversitas secara signifikan mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya pada subjek yang diteliti yaitu pekerja firma hukum yang ada di Taipei, sedangkan pada penelitian kali ini mengambil subjek penelitian tenaga penjualan *marketing* di salah satu perusahaan otomotif.

A study on AQ (adversity quotient), job satisfaction and turnover intention according to work untis of clinical nursing staffs in Korea. Penelitian ini dilakukan Song dan Woo (2015). Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan adversitas, kepuasan kerja dan intensi *turnover*. meningkatkan kepuasan kerja akan mengurangi tingkat intensi *turnover* perawat untuk meningkatkan efisiensi administrasi rumah sakit dan meningkatkan kontribusi keperawatan dalam organisasi rumah sakit., Perbedaan dari penelitian sebelumnya pada subjek yang diteliti yaitu perawat di Korea.

Stress level and adversity quotient among single working mothers.

Penelitian ini dilakukan oleh Solis dan Lopez (2015). Hasil dari penelitian ini adalah tingkat stres tidak berpengaruh signifikan terhadap adversity quotient dari

ibu yang bekerja tunggal. Kesamaan dengan penelitian yang dilakukan kali ini adalah kedua variabel yang diuji namun berbeda pada subjek yang diteliti.

Hubungan Adversity Quotient dengan intensi turnover pada perawat di instansi gawat darurat RSUP Sanglah. Penelitian ini dilakukan oleh Wirabarata dan Fajrianti (2015). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terdapat pada variabel terikat dan subjek yang diteliti. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat korelasi negatif antara adversity quotient dan intensi turnover.

Hubungan kecerdasan adversitas dan motivasi berprestasi pada siswa SMAN 8 Surakarta. Penelitian ini dilakukan oleh Nugraha (2011). Kesamaan dari penelitian ini adalah variabel kecerdasan adversitas, namun metode penelitian, subjek penelitian yang digunakan pada penelitian sebelumnya berbeda. Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya menggunakan metode penelitian eksperimen. Hasil dari penelitian sebelumnya adalah adanya pengaruh pemberian pelatihan kecerdasan adversitas terhadap motivasi berprestasi para siswa, siswa yang diberikan pelatihan kecerdasan adversitas efektif meningkatkan motivasi berprestasi pada siswa SMAN 8 Surakarta

Hubungan antara kecerdasan adversitas dan efikasi diri dengan keaktifan dalam organisasi kemahasiswaan di program studi psikologi Universitas Sebelas Maret. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2014). Kesamaan pada penelitian ini adalah variabel kecerdasan adversitas sedangkan variabel lain dan subjek yang diteliti berbeda. Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya hubungan kecerdasan adversitas dan efikasi diri terhadap keaktifan berorganisasi pada mahasiswa. Kecerdasan adversitas dapat digunakan sebagai prediktor untuk

memprediksi tingkat keaktifan dalam organisasi kemahasiswaan. Semakin tinggi kecerdasan adversitas dan efikasi diri maka akan semakin tinggi tingkat keaktifan berorganisasi.

Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Penelitian ini dilakukan oleh Astianto (2014). Variabel yang sama dalam penelitian ini adalah stres kerja sedangkan kedua variabel yang lain berbeda dengan variabel yang diteliti saat ini. Hasil dari penelitian tersebut adalah stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Hubungan antara *adversity quotient* dan *work study-conflict* pada mahasiswa yang bekerja. Penelitian ini dilakukan oleh Oktavia dan Nugraha (2013) mengenai kecerdasan adversitas dan *work-study conflict*. Kesamaan dengan penelitian yang dilakukan kali ini adalah variabel kecerdasan adversitas dengan variabel terikat yang berbeda dan subjek yang juga berbeda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kecerdasan adversitas berkorelasi negatif dengan variabel *work study conflict*.

Dengan demikian, penelitian peranan kecerdasan adversitas terhadap stres kerja pada tenaga penjualan perusahaan otomotif X belum pernah diteliti sebelumnya. Keaslian pada penelitian ini terlihat dari perbedaan mengenai variabel yang digunakan, sampel penelitian, tempat penelitian, teknik dan alat ukur yang berbeda. Dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astianto, A. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-12.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T.A., & Newman, L.E. (1978). Jobstress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(1), 665-669.
- Begum, S. (2012). The effect of work related dimensions on work stress of the salespeople: an empirical study. *European Journal of Business and Management*, 4(7), 143-153.
- Cambridge. (2017). Cambridge dictionary (online). Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/salesman>.
- Cando, J.M.D., & Villacastin, L.N. (2015). The relationship between adversity quotient and emotional quotient and teaching performance of college PE faculty members of CIT university. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 18(2), 354-367.
- Chaplin, J.P. (2014). *Kamus lengkap psikologi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Collins. (2017). Collins english dictionary (online). Retrieved from <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/salesman>.
- Darley, W.K., Blankson, C., & Luethge, D.J. (2008). Toward an integrated framework for online consumer behavior and decision making process: a Review. *Psychology & Marketing*, 27(2), 94-116. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/mar.20322>.
- Felisia, A.R. (2015). Analisis faktor pemicu stres kerja karyawan bagian penjualan PT. astra honda motor jawa barat. *E-Proceeding of Management*, 2(2), 1829-1835.
- Fikriyyah, W.R., & Fitria, M. (2015). Adversity quotient mahasiswa tuna netra. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 10(1), 115-128.
- Fitri, A.M. (2013). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan bank. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 1-10.
- Gwee, J. (2007). *Setiap orang sales harus punya mindset dan attitude*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi research*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

- Herawaty, Y., & Wulan, R. (2013). Hubungan antara keberfungsian keluarga dan daya juang dengan belajar berdasar regulasi diri pada remaja. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 12-22.
- Hurlock, E. (2003). *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Ikhsan, M. (2017). Penjualan sepeda motor 2017 capai target setelah revisi (online). Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20180110102952-384-267821/penjualan-sepeda-motor-2017-capai-target-setelah-revisi>.
- Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and type-A behaviour to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. *Human Relations*, 43(8), 727-738. doi: 10.1177/001872679004300802.
- Kotler, P. (2003). *Manajemen pemasaran, jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Kotler, P., & Amstrong, G. (2008). *Prinsip-prinsip pemasaran jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Kaesarina, A. (2012). *Stres kerja pada tenaga penjual laki-laki dan perempuan usia dewasa muda PT. X*. (Skripsi) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Landy, F.J., & Conte, J.M. (2013). *Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Lin, S., Lin, Shu-Cheng., & Lin, Yi-Fong. (2011). The mediating effect of the organizational socialization on leader-member relationship and job stress. *African Journal of Business Management*, 24(5), doi: 10144-10155 <http://dx.doi.org/10.5897/AJBM11.721>.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior: an evidence based-approach 12th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Munandar. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Naja, S. (2017). Daftar merek sepeda motor di Indonesia (online). Retrieved from: <http://tempatmotor.blogspot.co.id/2016/07/daftar-merek-sepeda-motor-di-indonesia.html>
- Nevid, J.S., Rathus, S.A., & Greene, B. (2005). *Psikologi abnormal, edisi ke-lima, jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga

- Nugraha, R.A. (2011). *Pengaruh Pelatihan Kecerdasan Adversitas terhadap Motivasi Berprestasi pada Siswa Kelas X di SMA Negeri 8 Surakarta*. (Skripsi) Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Octavia, E., & Nugraha, S.P. (2013). Hubungan antara adversity quotient dan work study conflict pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 1(1), 44-51.
- Oxford. (2017). *Oxford dictionary* (online). Retrieved from <https://en.oxforddictionaries.com/definition/salesman>.
- Pass, C., & Lowes, B. (1999). *Kamus lengkap bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Phoolkaa, S., & Kaur, N. (2012). Adversity quotient: A new paradigm in management to explore. *The International's RJSSM*, 2(7), 109-117.
- Pramono, C. (2008). Jangan mengaku sebagai salesman (online). Retrieved from <http://www.cahyopramono.com/2008/03/jangan-mengaku-sebagai-salesman.html>.
- Purwanto. (2012). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi dan pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Qureshi, J.A. (2011). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee performance, evidence from pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Institute*, 3(4), 764-770. doi: 10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313.
- Reksoatmodjo, T.N. (2009). *Statistika untuk psikologi dan pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Rich, P. (1999). Salesperson optimism: can sales managers enhance it and so what if they do. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 7(1), 53-63. doi: 10.1080/10696679.1999.11501819.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2014). *Organizational behavior 15th edition*. New York: Prentice Hall.
- Ross, R.R., & Altmaier, E.M. (1994). *Intervention in occupational stress*. London: Sage Publication
- Santrock, J.W. (2011). *Remaja edisi 11 jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL : Sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, A. B. (2014). *Hubungan antara kecerdasan adversitas dan efikasi diri dengan keaktifan dalam organisasi kemahasiswaan di psikologi UNS*. (Skripsi) Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

- Shen, C.Y. (2014). The relatives study of gender roles and job stress and adversity quotient. *The Journal of Global Business Management*, 10(1), 19-31.
- Shen, C.Y. (2014). A study investigating the influence of demographic variables on adversity quotient. *The Journal of human Resource and Adult Learning*, 10(1), 22-32.
- Singh, S., & Sharma, T. (2017). Affect of adversity quotient on the occupational stress of IT managers in India. *Procedia Computer Science*, 122(1), 86-93.
- Solis, D.B., & Lopez, E. (2015). Stress level and adversity quotient among single working mothers. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 3(5), 72-79.
- Somararatne, C.S.N., Jayawardena, L.N.A.C., & Perera, B.M.K. (2017). Impact of adversity quotient on stress levels of middle-level managers of non-governmental organisation sector. *Tropical Agricultural Research*, 29(1), 45-54.
- Song, J.H., & Woo, H.Y. (2015). A study on adversity quotient, job satisfaction and turnover intention according to work units of clinical nursing staff in Korea. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(28), 74-78. doi: <http://dx.doi.org/10.17485/ijst/2015/2015/v8iS8/71503>.
- Stoltz, P.G. (2007). *Adversity quotient: mengubah hambatan menjadi peluang*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Titus, Ng. (2013). Organizational resilience and adversity quotient of singapore companies. *International Proceedings of Economics Developmet and Research*, 65(17), 81-85. doi: <http://dx.doi.org/10.7763/IPEDR>.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wardani, W.S.K., & Saidiyah, S. (2016). Daya juang mahasiswa asing. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 213-224.
- Wirabarata, D.G.F.W., & Fajrianthi. (2013). Hubungan adversity quotient dengan intensi turnover pada perawat di instansi gawat darurat RSUP Sanglah, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 125-128.