

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Rivai (2011) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang di mana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan lingkungan. Hal ini senada dengan Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut Cooper & Straw (2002) mengatakan bahwa kerja dengan tekanan waktu yang luar biasa dan batas waktu tertentu dapat menciptakan stres, karena stres merupakan ungkapan perasaan, gejala maupun keadaan yang luas maknanya. Luthans (2006) juga mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Hal ini juga senada dengan pendapat Ivancevich & Matterson mendefinisikan stres sebagai sebuah respon adaptif, yang di tengahi oleh karakteristik individu dan proses psikologi yang merupakan akibat dari berbagai aksi, situasi dan peristiwa eksternal yang mempengaruhi fisik dan psikologis.

Sedangkan menurut Anoraga (2001) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dirasakan individu baik fisik maupun psikologis sehingga mempengaruhi emosi akibat ketidakmampuan karyawan menghadapi kesulitan karena perubahan yang terjadi pada pekerjaan.

2. Jenis-jenis Stres

Quick dan Quick (dalam Rivai, 2011) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat keyidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

3. Gejala-gejala Stres di Tempat Kerja

Menurut Cooper & Straw (2002) gejala stres kerja ditempat kerja yaitu:

- a. Kepuasan kerja rendah,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kinerja yang menurun,
- c. Semangat dan energi menjadi hilang,
- d. Komunikasi tidak lancar,
- e. Pengambilan keputusan jelek,
- f. Kreatifitas dan inovasi kurang,
- g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

4. Faktor-faktor penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor penyebab stres kerja menurut Cooper & Straw (2002) antara lain:

- a. Lingkungan, seperti lingkungan atau kondisi tempat kerja yang buruk, serta hubungan pimpinan dan bawahan yang kurang harmonis.
- b. Perjalanan, seperti perjalanan pulang-pergi, kelambatan atau kesulitan angkutan umum serta kemacetan lalu lintas.
- c. Teknologi, meliputi cara kerja, sistem, maupun lingkungan kerja yang berbeda.
- d. Tekanan, seperti bekerja dengan batasan waktu, terlalu banyak pekerjaan, keterampilan yang tidak memadai, dan tekanan waktu yang berlebihan.

Menurut Luthans (2006) menyebutkan faktor stres kerja sebagai berikut :

- a. Organisasi, yaitu segala aspek dalam organisasi yang mencakup sistem gaji, pengembangan karir dan peraturan tugas dalam organisasi.
- b. Pekerjaan, yang meliputi tugas yang terlalu banyak, tekanan waktu, rutinitas, dan kejenuhan dalam bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Kelompok kerja, yang meliputi kurangnya perhatian dan kepercayaan dari atasan maupun rekan kerja, sikap dan tindakan rekan kerja yang dirasakan mengganggu.
- d. Lingkungan sosial atau non organisasional, meliputi orang tua, keluarga, tempat tinggal, kritikan terhadap kualitas pelayanan, keterbatasan hidup pribadi dan social karena waktu santai yang tersita untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Davis dan Newstorm (2004) yaitu:

- a. Beban kerja yang berlebihan, banyaknya tugas dapat menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian karyawan.
- b. Tekanan dan desakan waktu, atasan seringkali memberikan tugas sesuai dengan target dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan atasan.
- c. Kualitas supervisi yang jelek, seorang karyawan dalam menjalankan tugas seharusnya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika supervisor pandai (cakap) dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.
- d. Frustrasi, suatu akibat dari motivasi (dorongan) yang terhambat yang mencegah seseorang mencapai tujuan yang diinginkan sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

- e. Perubahan tipe, khususnya jika penting dan tidak lazim. Misalnya perubahan organisasi, perubahan peraturan atau kebijakan organisasi.

Menurut Robbins (2008) ada tiga faktor utama timbulnya stres, yaitu:

- a. Faktor lingkungan

Ada tiga hal yang dapat menimbulkan stres pada faktor lingkungan, yaitu: ketidakpastian ekonomi, politik, dan perubahan teknologi. Pertama; perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Kedua; ketidakpastian politik juga mampu memicu stres. Ketiga; perubahan teknologi dapat menyebabkan stres karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat.

- b. Faktor organisasi

Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi sebagai berikut: Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Semakin pentingnya layanan pelanggan, pekerjaan yang menuntut faktor emosional bisa menjadi sumber stres. Tuntutan peran adalah tekanan yang diberikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari keluarga dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

c. Faktor Individu

Faktor individu melibatkan antara lain: masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Faktor individual yang secara signifikan mempengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu.

Memperhatikan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja juga berasal dari faktor individu sehingga dalam hal mengurangi stres kerja seseorang dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi serta mencari solusi dalam setiap permasalahan yang terjadi, kemampuan ini juga disebut sebagai *adversity quotient*. (Stoltz, 2000).

B. *Adversity Quotient*

1. Pengertian *Adversity Quotient*

Adversity quotient dikembangkan pertama kali oleh Stoltz (Seorang konsultan yang sangat terkenal dalam topik-topik kepemimpinan di dunia kerja dan dunia pendidikan berbasis *skill*. Ia menganggap bahwa IQ dan EQ

yang sedang marak dibicarakan itu tidaklah cukup dalam meramalkan kesuksesan seseorang (Stoltz, 2000).

Adversity quotient mempunyai tiga bentuk konsep. Pertama, *adversity quotient* adalah suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan. Kedua, *adversity quotient* adalah suatu ukuran untuk mengetahui respon seseorang terhadap kesulitan. Ketiga, *adversity quotient* adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar untuk memperbaiki respon seseorang terhadap kesulitan, yang akan berakibat memperbaiki efektifitas pribadi dan profesional secara keseluruhan. Ketiga konsep ini merupakan sebuah paket yang lengkap sebagai pengetahuan, tolak ukur, dan peralatan yang praktis untuk memahami dan memperbaiki kehidupan seseorang dalam sehari-hari dan seumur hidup.

Berdasarkan pengamatan Stoltz di dunia ini banyak orang dengan *intelligence quotient* (IQ) yang tinggi akan tetapi tidak mampu mewujudkan potensinya, oleh karena itu diperkenalkanlah konsep *emotional quotient* (EQ) yang dianggap lebih penting dari IQ. Namun kemudian tidak semua orang mampu menarik manfaat dari kapasitas IQ dan EQ, dan pada akhirnya Stoltz menawarkan konsep *adversity quotient* (AQ) dan menyatakan bahwa *adversity quotient* merupakan jawaban mengapa seseorang tetap melanjutkan pendakian disaat yang lain menyerah.

Stoltz (2000) mengelompokkan individu berdasarkan pengalamannya ketika melihat para pendaki Mount Everest sehingga membaginya menjadi tiga tipe: *quitter*, *camper*, dan *climber*. Penggunaan istilah ini memang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdasarkan pada sebuah kisah ketika para pendaki gunung yang hendak menaklukkan Everest. Ia melihat ada pendaki yang menyerah sebelum pendakian selesai, ada yang merasa cukup puas sampai pada ketinggian tertentu, dan ada pula yang benar-benar berkeinginan menaklukkan puncak tersebut. Dari pengalaman tersebut kemudian Stoltz mengistilahkan orang yang berhenti di tengah jalan sebelum usai sebagai *quitter*, kemudian mereka yang merasa puas berada pada posisi tertentu sebagai *camper*, sedangkan yang terus ingin meraih kesuksesan ia disebut sebagai *climber*, sehingga menurut Stoltz (2000) berpendapat bahwa *adversity quotient* adalah variabel yang menentukan apakah seseorang tetap menaruh harapan dan terus memegang kendali dalam situasi yang sulit.

Menurut Supardi (2001) “*adversity quotient* adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan dan bertahan hidup”. Secara sederhana *adversity quotient* dapat didefinisikan sebagai kecerdasan individu dalam menghadapi kesulitan dan bertahan dari kesulitan tersebut. Jika seseorang berhadapan dengan berbagai kesulitan hidup, maka kecerdasan yang digunakan adalah *adversity quotient*.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang, dalam menghadapi kesulitan atau permasalahan yang sedang dialami sehingga dapat memahami dan memperbaiki kehidupan untuk meraih tujuan atau kesuksesan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dimensi *Adversity Quotient*

Ada empat *adversity quotient* yang dikemukakan oleh Stoltz (2000) mencakup beberapa komponen yang kemudian disingkat menjadi CO2RE, antara lain.

a. Kendali (*Control*)

Sejauh mana seseorang mampu mengendalikan tentang apa yang dirasakan terhadap sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan.

b. Asal-usul dan Pengakuan (*Origin and Ownership*)

Sejauh mana seseorang mampu mengetahui yang menjadi asal-usul kesulitan dan sampai sejauh mana seseorang mengakui akibat-akibat kesulitan itu.

c. Jangkauan (*Reach*)

Sejauh mana seseorang membiarkan suatu kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupannya.

d. Daya tahan (*Endurance*)

Mempertanyakan dua hal yang berkaitan, yakni berapa lama kesulitan akan berlangsung dan berapa lama penyebab kesulitan akan berlangsung.

3. Faktor-faktor *Adversity Quotient*

Dalam pengembangannya Stoltz (2000) merumuskan faktor-faktor pembentuk *adversity quotient* seseorang diantaranya yaitu :

a. Daya Saing

Orang-orang yang merespon kesulitan secara lebih optimis bisa diramalkan akan bersikap lebih agresif dan mengambil lebih banyak resiko, sedangkan

reaksi yang lebih pesimis terhadap kesulitan menimbulkan lebih banyak sikap pasif dan berhati-hati.

b. Produktivitas

Dalam sejumlah penelitian yang dilakukan di perusahaan-perusahaan, orang yang merespon kesulitan secara destruktif terlihat kurang produktif dibandingkan dengan orang yang tidak destruktif.

c. Kreativitas

Orang-orang yang tidak mampu menghadapi kesulitan menjadi tidak mampu bertindak kreatif.

d. Motivasi

Orang-orang yang memiliki *adversity quotient* tinggi merupakan orang-orang yang memiliki paling memiliki motivasi.

e. Mengambil Resiko

Orang-orang yang merespon kesulitan secara lebih *konstruktif* bersedia mengambil lebih banyak resiko.

f. Perbaikan

Perbaikan secara terus menerus akan membantu seseorang untuk bisa bertahan hidup.

g. Ketekunan

Ketekunan adalah kemampuan untuk terus-menerus berusaha, bahkan manakala dihadapkan pada kemunduran-kemunduran atau kegagalan.

h. Belajar

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Anak-anak yang merespon secara optimis akan banyak belajar dan lebih berprestasi dibandingkan anak-anak yang memiliki pola-pola yang lebih *pesimistis*.

i. Merangkul Perubahan

Orang-orang yang memeluk perubahan cenderung merespon kesulitan secara lebih *konstruktif* dengan memanfaatkannya untuk memperkuat niat mereka.

j. Keuletan, Stres, Tekanan, Kemunduran

Psikolog Anak Emmy Werner menemukan bahwa anak-anak yang merespon secara positif akan menjadi ulet, dan akan bangkit kembali dari kemunduran-kemunduran yang besar.

C. Kerangka Berpikir

Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) cabang Dumai adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di dalam bidang jasa kepelabuhan seperti bongkar muat kapal kontainer peti kemas. Berbagai tujuan pembenahan yang meliputi fokus pelanggan, pelayanan prima, optimalisasi dan pengembangan aset/fasilitas dan peralatan, serta akselerasi pertumbuhan pendapatan/laba usaha ini yang akan dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) cabang Dumai ini menuntut karyawan untuk bekerja lebih ekstra, sehingga pada akhirnya frekuensi beban kerjanya akan semakin berlebihan tanpa memperdulikan kemampuan karyawan.

Terbatasnya jumlah dermaga juga mengakibatkan lamanya proses bongkar muat barang kontainer, sehingga menghabiskan banyak waktu untuk menunggu antrian kapal berikutnya, ditambah lagi pasang surut air laut yang terjadi yang

juga menyebabkan penundaan untuk melakukan bongkar muat kapal kontainer. Belum lagi kritikan dan desakan dari berbagai pelanggan yang minta untuk dibangunnya dermaga lain lagi, sementara dermaga yang disediakan juga sangat terbatas. Hal hal seperti ini tentunya akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar dari stres (Anoraga, 2001).

Dalam dunia kerja, sering muncul berbagai masalah sehubungan dengan stres dan kondisi-kondisi yang dapat memicu terjadinya stres. Baik disadari maupun tidak, pekerjaan seseorang menimbulkan stres pada dirinya sebab suatu pekerjaan juga memiliki dampak bagi fisik dan psikis bagi seorang pekerja. Pada dasarnya stres kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat stres yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik atau kepribadian yang berlaku pada dirinya. Begitu pula mengenai cara mengatasinya pun juga berbeda. Masalah stres kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena stres kerja ini bisa berdampak negatif.

Menurut Stoltz (2000) stres merupakan suatu bentuk kesulitan, kesulitan yang terjadi akibat dari suatu perubahan. Sementara perubahan merupakan bagian dari suatu perjalanan yang harus diterima dengan baik, karena suksesnya suatu pekerjaan dan hidup seseorang ditentukan oleh *Adversity quotient*, sebab *adversity quotient* dapat meramalkan mengenai respon terhadap perubahan.

Sesuai penelitian yang dilakukan Jaya, S (2007) bahwa *adversity quotient* merupakan salah satu faktor untuk menurunkan tingkat stres pada seseorang termasuk karyawan. Dimana stres kerja merupakan bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun psikologis yang mempengaruhi emosi akibat ketidakmampuan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan menghadapi kesulitan dalam perubahan yang terjadi pada pekerjaan. Maka untuk menghadapi setiap kesulitan dan perubahan-perubahan yang terjadi dibutuhkan *adversity quotient*, dimana *adversity quotient* ini merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang, dalam menghadapi kesulitan atau permasalahan yang sedang dialami sehingga dapat memahami dan memperbaiki kehidupan untuk meraih tujuan atau kesuksesan.

Stoltz (2000) menyatakan *adversity quotient* sebagai suatu konsep seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan serta bagaimana cara mengatasinya. Orang yang memiliki kecerdasan adversitas dapat dilihat dari beberapa dimensi yaitu: a) *Control*; b) *Origin dan Ownership*; c) *Reach*; d) *Endurance*.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Stoltz (2000) bahwa dengan memiliki *control* yang juga merupakan salah satu aspek dari *adversity quotient*, yakni kemampuan untuk mengendalikan peristiwa-peristiwa yang menimbulkan kesulitan akan membuat seseorang terus memiliki harapan, mampu mengendalikan keadaan, serta tujuan-tujuan pun tercapai.

Dimensi selanjutnya dari *adversity quotient* yakni *origin dan ownership*, yaitu kemampuan untuk menemukan asal-usul masalah serta berani menanggung akibat dari situasi yang ada ini akan membantu individu dalam melakukan perbaikan dan perubahan kearah yang lebih baik secara terus-menerus. Kemampuan ini diperlukan untuk dapat menurunkan stres kerja sehingga bisa meraih kesuksesan. Begitu juga dengan dimensi *adversity quotient* selanjutnya yakni *reach dan endurance*, dengan kemampuan ini akan mampu membatasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

permasalahan yang ada agar tidak menjangkau ke wilayah-wilayah lain dalam aspek kehidupan sehingga mampu bertahan dalam keadaan yang sulit.

Dengan begitu, semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah pula tingkat stres kerja yang nantinya akan dialami oleh karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) cabang Dumai di Kota Madya Dumai.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *Adversity Quotient* dengan Stres Kerja pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) cabang Dumai di Kota Madya Dumai.