

KONTRIBUSI *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP STRES KERJA PADA *DRIVER* PT.GOJEK INDONESIA

Nur Aulia Dina, Suci Rahma Nio
Universitas Negeri Padang
e-mail: nuradinaa.2231@gmail.com

Abstract: *Contribution of adversity quotient to job stress in driver gojek. The purpose of this research is to find out whether there is a contribution between adversity quotient on work stress in PT. Gojek drivers. adversity quotient itself is an intelligence that someone possesses in overcoming difficulties and being able to survive. This research was conducted in the city of Bukittinggi, to 50 PT. Gojek Indonesia drivers using purposive sampling technique and incidental sampling techniques. This study uses quantitative research methods whose data is collected through questionnaires. Data analysis was performed using statistical analysis regression techniques. This study found that adversity quotient has a negative contribution to work stress in drivers. The results of this study indicate that adversity quotient significantly contributes to work stress in drivers.*

Keywords: *Adversity quotient, work stress, driver*

Abstrak: **Kontribusi adversity quotient terhadap stres kerja pada driver PT .gojek Indonesia.** Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada kontribusi antara adversity quotient terhadap stres kerja pada driver PT.Gojek. *adversity quotient* itu sendiri adalah suatu kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan dan sanggup bertahan hidup. Penelitian ini dilakukan di Kota Bukittinggi, Kepada 50 orang driver PT.Gojek Indonesia menggunakan teknik *purposive sampling* dan teknik *insidental sampling*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang datanya dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik analisis regresi. Penelitian ini menemukan bahwa *adversity quotient* memiliki kontribusi yang bersifat negatif terhadap stres kerja pada driver. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adversity quotient secara signifikan memiliki kontribusi terhadap stres kerja pada driver.

Kata kunci: *Adversity quotient, stres kerja, driver*

PENDAHULUAN

Sistem aplikasi berbasis *online* kini sudah menyebar ke mode transportasi roda dua yaitu ojek. Kemdikbud (2016) ojek adalah sepeda motor yang ditambahkan dengan cara membonceng penumpang. Ojek konvensional dulunya identik dengan konsumen yang mendatangi namun sekarang, melalui aplikasi canggih di *smartphone* ojek sudah dapat diakses secara *online*.

Indonesia sendiri terdapat beberapa *platform* dari ojek *online* yang sudah tersebar yang menyediakan ojek *online*, seperti Ubermotor, Grabbike dan Gojek (Setyanti, 2016). Salah satu ojek *online* yang beredar di kalangan masyarakat saat ini adalah Gojek, Gojek kini telah beroperasi di 50 kota/kabupaten di seluruh Indonesia (Gojek, 2018) termasuk Kota Bukittinggi. Meningkatnya kebutuhan mobilitas masyarakat memberi peluang bagi siapa saja untuk mendaftarkan diri sebagai pengemudi atau *driver* di PT.Gojek Indonesia, bukan saja dari kalangan tua atau muda bahkan ibu-ibu.

Sistem kemitraan dan peluang bonus yang besar memberi kesempatan bagi setiap calon *driver* untuk mendaftar hingga mencapai 3000 orang. Standar operasional PT.Gojek memang sudah ditentukan dan sistem penggajian diberlakukan lewat sistem poin. Berdasarkan hasil wawancara peneliti mengatakan bahwa bonus sudah

tidak sebanyak ketika awal *launching*, dan apabila terjadi pelanggaran resikonya adalah *suspend* (penutupan akun sementara).

Hasil wawancara peneliti adanya sistem poin membuat para *driver* berusaha lebih keras lagi untuk mendapatkan poin, terutama bagi *driver* yang merupakan pekerjaan utama, karena dari beberapa *driver* juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, biaya sekolah anak serta cicilan kendaraan. Untuk pendapatan bonus yang kian dipersulit membuat para *driver* harus mengambil orderan lebih banyak setiap hari, mengejar target hal ini diperparah dengan persaingan jumlah *driver* di Kota Bukittinggi. Gojek adalah *platform* yang mengutamakan kenyamanan konsumen (Gojek,2018), sehubungan dengan itu pelayanan terhadap konsumen sangat utama, jika terjadi sedikit pengaduan atau pemberian bintang bisa saja seorang *driver* beresiko PM (Putus mitra).

Kesulitan-kesulitan yang dihadapi para *driver* memmbuat beberapa *driver* nekat untuk menggunakan aplikasi ilegal. Aplikasi ilegal digunakan untuk mempermudah mendapatkan orderan, namun hal ini dapat merugikan *driver* lainnya. Adanya orderan fiktif bahkan dapat merugikan diri sendiri akibat dari orderan fiktif dapat membuat *driver* di PM (putus mitra).

Kesulitan-kesulitan dan hambatan yang terjadi dan beberapa masalah tersebut dapat mengganggu kestabilan para *driver*, menghadapi keadaan tersebut membuat *driver* berkemungkinan mengalami stres kerja. Selaras dengan aspek yang dikemukakan Robbin (2006) bahwa terdapat beberapa gejala perilaku yang memungkinkan seseorang mengalami stress kerja antara lain: meminum minuman keras, malas absensi keluar masuk kerja, dan gangguan makan. Sesuai dengan hasil pengamatan wawancara peneliti dengan *driver* pada tanggal 29 Oktober 2018 tindakan yang dialami *driver* dapat mengarah kepada stres kerja. Menurut Riggio (2003) stres kerja merupakan reaksi fisiologis dan/atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsikan individu sebagai ancaman. Luthans (1998) menjelaskan bahwa pemicu dari stres kerja berasal dari interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Stres kerja disebabkan karena adanya tekanan dari tuntutan dan beban kerja yang harus dihadapi individu. Beberapa sumber stres menurut Cooper (dalam Aswi 2008) sumber stres berasal dari kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi.

Menurut Romadhon dan Haryono (2017) faktor penyebab stres kerja pada

driver Gojek adalah hubungan kerja, konflik kerja serta beban kerja. Adanya sistem pendapatan gojek berdasarkan atas poin dapat menjadi faktor dari stres kerja apabila *driver* tidak memenuhi target tersebut. Keadaan-keadaan diatas membuat *driver* harus siap menghadapi semua tantangan dan hambatan didalam menjalankan pekerjaannya.

Respon yang diberikan *driver* dalam menyelesaikan kesulitan dan hambatan itu berbeda-beda, hal ini menunjukkan kemampuan *driver* dalam menghadapi kesulitan dan hambatan tersebut. Menurut Stoltz (2000) kemampuan seseorang untuk dapat mengatasi hambatan dan kesulitan itu disebut *adversity quotient (AQ)*. Seorang *driver* Gojek juga harus memiliki AQ yang tinggi untuk dapat mengatasi hambatan dan mencapai harapan-harapan yang diinginkan oleh PT.Gojek Indonesia.

Adanya target dan tuntutan untuk melayani konsumen dengan baik membuat para *driver* Gojek harus siap menghadapi hambatan dan kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mencapai tutup point setiap harinya diantara banyaknya *driver* lain yang menargetkan hal yang sama, dan mampu mendapatkan point bintang lima serta mempertahankan eksistensinya untuk memenuhi ekonomi keluarga. Hambatan-hambatan tersebut jika tidak dihadapi dengan baik akan berdampak pada

pekerjaannya, *driver* dapat mengatasi hambatan dan kesulitan yang ada tergantung bagaimana respon *driver* tersebut dalam menghadapi hambatan atau masalah yang ada, apakah respon tersebut positif atau juga respon negatif.

Respon yang diberikan *driver* dalam menyelesaikan kesulitan dan hambatan tentu berbeda-beda, hal ini menunjukkan kemampuan *driver* dalam menghadapi kesulitan dan hambatan tersebut. Menurut Stoltz (2000) kemampuan seseorang untuk dapat mengatasi hambatan dan kesulitan itu disebut dengan *adversity quotient* (AQ). *Adversity quotient* (AQ) merupakan usaha seseorang untuk mengatasi kesulitan atau hambatan dalam pekerjaannya, bisa dikatakan mengubah suatu hambatan menjadi peluang. Seseorang yang tidak dapat mengatasi hambatan dan kesulitan tersebut dapat mengalami stres kerja dan berdampak buruk bagi individu dan organisasinya, maka *Adversity quotient* yang tinggi dapat membuat seseorang menyelesaikan hambatan dan kesulitan yang dialaminya.

Menurut Stoltz dan Weihenmayer (2008) situasi sulit dan tantangan hidup dapat diatasi dengan *adversity quotient* (AQ). *Driver* yang memiliki AQ yang tinggi dapat menyelesaikan hambatan dan kesulitan yang terjadi didalam permasalahannya, sebaliknya jika seorang *driver* memiliki AQ yang rendah akan

menyerah dalam ketidakberdayaan dan berpengaruh kepada stres kerja. Menurut Wijono (2010) perasaan negatif yang tidak menyenangkan dan dapat mengganggu karyawan untuk berprestasi di organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut terlihat bahwa *adversity quotient* adalah salah satu aspek yang hendaknya dimiliki oleh *driver* Gojek dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang *driver* yang memiliki *adversity quotient* tinggi dapat menjadikan hambatan menjadi peluang dan menjauhkan dirinya dari stres kerja. Dari uraian dan penjelasan diatas peneliti tertarik mengetahui kontribusi *adversity quotient* terhadap stres kerja pada *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional, dimana korelasional digunakan untuk menguji hubungan antar variabel serta sejauh mana variabel satu akan mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini peneliti menguji dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu *adversity quotient* sebagai variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel terikat. Pada penelitian ini peneliti ingin melihat bagaimana kontribusi antara

adversity quotient terhadap stres kerja pada *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi. Populasi didalam penelitian ini adalah *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi. Sampel yang digunakan didalam penelitian ini berjumlah 50 orang.

Teknik pengambilan sampel didalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dan *insidental sampling*. Menurut Sugiyono (2013), *insidental sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila di pandang orang yang kebetulan ditemui itu dianggap cocok sebagai sumber data, sedangkan *purposive sampling* adalah cara pengambilan sampel berdasarkan tujuan tertentu tetapi ada syarat yang harus dipenuhi (Arikunto, 2014). Syarat yang dipenuhi tersebut adalah *driver* yang merupakan pekerjaan utama, *driver* yang telah menjadi mitra minimal 1 tahun, dan *driver* yang sudah berkeluarga.

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berbentuk skala, yaitu skala dengan model jawaban *likert*. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *adversity quotient* dan skala stres kerja. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui adaptasi dan adopsi.

Pengujian normalitas didalam penelitian ini menggunakan model *One Sample Kolmogorov Sminov*. Uji normalitas

sebaran variabel *adversity quotient* diperoleh nilai $K-SZ = 0,569$ dan $P = 0,903$ ($P = 0,903 > 0,05$). Kemudian hasil uji normalitas sebaran variabel stres kerja diperoleh dari nilai $K-SZ = 0,955$ dan $P = 0,890$ ($P = 0,890 > 0,05$). Sehingga memperlihatkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki sebaran normal. Jadi sebaran data kedua variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji linearitas bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas mempunyai hubungan yang linear dengan variable terikat model statistik yang digunakan untuk melihat linearitas variable adalah *F-linearity*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas adalah jika $P < 0,05$ sebaran dikatakan linear atau jika $P > 0,05$ maka sebaran dianggap tidak linear. Nilai linearitas *adversity quotient* dan stress kerja sebesar $F = 11,954$ dengan $P < 0,05$ ($P = 0,002$), dengan demikian berarti asumsi linear dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Uji hipotesis menggunakan teknik *simple linier regression* dan dianalisis menggunakan program *SPSS 16.00* berdasarkan hasil analisis korelasi yang telah dilakukan tersebut, diperoleh persamaan regresi $Y = 127,224 + -0,566X$. Harga 127,224 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika ada kenaikan *adversity quotient*, maka stres kerja akan mencapai 127,224. Adapun harga -0,566 merupakan koefisien regresi

yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan1 angka untuk *adversity quotient*, maka akan ada penurunan stres kerja sebesar 0,566. Selain itu, hasil lainnya yang didapatkan yaitu koefisien korelasi (*r*) regresi-0,473, serta nilai $F= 13,839$ dengan nilai $p = 0,0001$ yang signifikan pada taraf $p = 0,01$. Menandakan hipotesis diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan dari hasil penelitian, rata-rata empiris *adversity quotient* dari subjek penelitian adalah 98,76 dan rata-rata hipotetik subjek adalah 95. Ini menunjukkan bahwa secara umum skor rata-rata empiris subjek penelitian lebih besar daripada rata-rata hipotetik penelitian. Hal ini menunjukkan subjek dalam penelitian ini memiliki *adversity quotient* lebih tinggi dari pada populasi pada umumnya. Pada variabel stres kerja, *mean* empiris lebih besar dari *mean* hipotetik, yaitu $71,32 > 70$. Sehingga menunjukkan pula bahwa rata-rata subjek dalam penelitian ini memiliki stres kerja yang lebih tinggi daripada populasi pada umumnya.

Diketahui jika dilihat dari per aspek, rerata empirik *adversity quotien* lebih tinggi dari pada rerata hipotetiknya. Pada aspek

pertama yaitu *control*, *mean* empirisnya lebih tinggi daripada *mean* hipotetiknya yaitu $30,84 > 30$. Pada aspek kedua yaitu *Origin* dan *Ownership*, *mean* empirisnya lebih tinggi daripada *mean* hipotetiknya yaitu $18 > 17,5$. Pada asspek ketiga yaitu *reach*, *mean* empirisnya lebih tinggi daripada *mean* hipotetiknya yaitu $26,42 > 25$. dan pada aspek keempat *Edurace*, *mean* empirisnya lebih tinggi daripada *mean* hipotetiknya yaitu $23,56 > 22,5$ Hal ini berarti bahwa subjek pada penelitian ini memiliki skor lebih tinggi dari populasi pada umumnya.

Secara umum rerata empiris stres kerja lebih besar dibandingkan dengan rerata hipotetik. Jika dilihat per aspek dapat diketahui bahwa aspek gejala psikologis memiliki *mean* empiris lebih besar dari pada *mean* hipotetik, yaitu $37,86 > 37,5$. Hal ini menunjukkan bahwa subjek pada penelitian ini memiliki gejala psikologis yang tinggi dari pada populasi pada umumnya. Pada aspek gejala perilaku, *mean* empiris lebih besar dari *mean* hipotetik, yaitu $13,06 > 12,5$. Hal ini menunjukkan bahwa subjek pada penelitian ini memiliki dedikasi yang tinggi dari pada populasi pada umumnya. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai minat membeli maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Aspek *Adversity Quotient*

Aspek	Skor	Kategori	Subjek	
			F	Persentase (%)
<i>Control</i>	$36 \leq X$	Tinggi	1	2%
	$24 \leq X < 36$	Sedang	48	96%
	$X < 24$	Rendah	1	2%
Jumlah			50	100%
<i>Origin dan Ownership</i>	$21 \leq X$	Tinggi	5	10%
	$14 \leq X < 21$	Sedang	44	88%
	$X < 14$	Rendah	1	2%
Jumlah			50	100%
<i>Reach</i>	$30 \leq X$	Tinggi	8	16%
	$20 \leq X < 30$	Sedang	42	84%
	$X < 20$	Rendah	0	0%
Jumlah			50	100%
<i>Endurance</i>	$27 \leq X$	Tinggi	7	14%
	$18 \leq X < 27$	Sedang	43	86%
	$X < 18$	Rendah	0	0%
Jumlah			50	100%

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pada aspek *control* terdapat 1 subjek (2%) pada kategori tinggi, Sedangkan 48 subjek (96%) pada kategori sedang, dan 1 subjek (2%) pada kategori rendah. Pada aspek *origin dan ownership* terdapat 5 subjek (2%) pada kategori tinggi, 44 subjek (88,%) pada kategori sedang, dan terdapat 1 subjek (2%) pada kategori rendah. Lalu pada aspek *reach* tidak ada subjek pada kategori rendah, sedangkan 42 subjek (84%) pada kategori sedang dan 8 subjek (16%) pada kategori tinggi. Sedangkan pada aspek *endurance* terdapat 43 subjek (86%) pada kategori sedang dan 7 subjek (14%) pada kategori tinggi.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada aspek *endurance*, dan *reach* subjek berada pada kategori sedang dan tidak terdapat subjek yang berada pada kategori rendah. Sedangkan pada aspek *control*, *origin dan ownership* terdapat banyaknya subjek yang berada pada kategori sedang dibandingkan kategori tinggi dan pada aspek ini terdapat 1 subjek berada pada kategori rendah. Dari data yang telah diuraikan dapat dikatakan bahwa subjek $N=50$ secara umum memiliki *adversity quotient* tergolong sedang. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai stres kerja diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori Skor Subjek Berdasarkan Aspek Stres kerja (N=50)

Aspek	Skor	Kategori	Subjek	
			F	(%)
<i>Gejala Psikologis</i>	$45 \leq x$	Tinggi	9	18%
	$30 \leq x < 45$	Sedang	39	78%
	$x < 30$	Rendah	2	4%
Jumlah			50	100%
<i>Gejala Perilaku</i>	$15 \leq x$	Tinggi	11	22%
	$10 \leq x < 15$	Sedang	36	72%
	$x < 10$	Rendah	3	6%
Jumlah			50	100%
<i>Gejala fisik</i>	$24 \leq x$	Tinggi	11	22%
	$16 \leq x < 24$	Sedang	36	72%
	$x < 16$	Rendah	3	6%
Jumlah			50	100%

Aspek pertama, terdapat 9 orang (18%) yang memiliki kategori tinggi terhadap dalam gejala psikologis, kemudian 39 orang (78%) lainnya memiliki kategori sedang terhadap. Namun, hanya 2 orang (4%) yang berada pada kategori rendah untuk aspek gejala psikologis. Pada aspek kedua yaitu gejala perilaku, terdapat 11 orang (22%) subjek dengan kategori tinggi. Dan pada kategori sedang, diperoleh subjek sebanyak 36 orang (72%). Berbeda dengan yang berada pada kategori rendah untuk gejala perilaku memiliki 3 (6%) subjek. Pada aspek terakhir yaitu gejala fisik hampir sama dengan hasil pada aspek gejala perilaku, yaitu terdapat 11 orang (22%) subjek dengan kategori tinggi. 36 orang (72%) subjek dengan kategori sedang, dan 3 (6%) subjek yang berada pada kategori rendah untuk aspek ini. Dari data yang telah

diuraikan tersebut dapat digambarkan bahwa subjek penelitian (N=50) secara umum memiliki stres kerja pada kategori sedang.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa terdapat kontribusi negatif yang signifikan antara *adversity quotient* terhadap stres kerja pada *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi. Hal ini berarti semakin tinggi *adversity quotient* pada *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi, maka semakin rendah stres kerja pada *driver*. sebaliknya, jika semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah pula *adversity quotient*.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi *adversity quotient* terhadap stres

kerja pada *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi. Dari analisis regresi yang telah dilakukan menunjukkan terdapat koefisien korelasi antara *adversity quotient terhadap* stres kerja. Nilai tersebut menunjukkan adanya kontribusi negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan stres kerja pada *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi. Hal ini menandakan bahwa hipotesis awal yaitu terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan stres kerja pada *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi. Dalam penelitian ini *adversity quotient* memiliki sumbangan efektif terhadap stres kerja

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indraningsih (2010) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dan stres kerja. Hal ini mendukung teori Stolz (2000) yang mengatakan bahwa *adversity quotient* mendasari semua segi kesuksesan, *driver* yang memiliki *adversity quotient* lebih tinggi dapat menikmati rangkaian manfaat termasuk menurunnya tingkat stres, kesehatan produktivitas, daya tahan dan vitalitas yang lebih besar dari rekan-rekan yang memiliki *adversity quotient* lebih rendah.

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa *adversity quotient* pada *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi memiliki jumlah subjek terbanyak berada pada

kategori sedang yaitu. kategori sedang yang berarti cukup mampu mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam kehidupan baik itu terkait dengan pekerjaan maupun hal-hal lain didalam kehidupan mereka sehari-hari. Menurut Stolz (2000) kata cukup mampu dalam *adversity quotient* termasuk dalam golongan mereka yang memiliki tipe *adversity quotient camper*, bisa diartikan bahwa *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi setidaknya telah menanggapi tantangan dalam beberapa penyelesaian masalah terhadap pekerjaan selama menjadi *driver* namun ada beberapa permasalahan yang tidak dapat terselesaikan. Namun mereka yang memiliki *adversity quotient* sedang atau *camper* sering menempatkan diri mereka dalam posisi yang aman.

Dalam penelitian ini juga didapatkan hasil dimana stres kerja pada *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi secara umum berada dikategori sedang. Artinya disuatu kondisi *driver* mengalami hal yang dimaksud dengan stres kerja dan dikondisi lain *driver* disebutkan tidak mengalami stres kerja selama menjalani pekerjaannya. Sejalan dengan yang dikatakan Luthans (dalam Garmiwa, 2007) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan dan fisik seseorang,

stres kerja dapat timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan dan disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara *adversity quotient* terhadap stres kerja pada *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi. Dimana kontribusi hubungan antara keduanya merupakan kontribusi negatif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai kontribusi *adversity quotient* terhadap stres kerja pada *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi memiliki *adversity quotient* yang berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 96%.
2. Sebagian besar *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi memiliki stres kerja yang berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 78 %.
3. Terdapat kontribusi negatif yang signifikan *adversity quotient* terhadap stres kerja pada *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi, semakin tinggi *adversity quotient*

pada *driver* PT.Gojek Indonesia, maka *stres kerja padadriver* tersebut akan semakin rendah. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* pada *driver* PT.Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi, maka stres kerja pada *driver* tersebut juga akan semakin tinggi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *adversity quotient* memberikan sumbangan efektif sebesar 22,4 % pada *stres kerja* sedangkan sisanya 77,6 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Saran

Beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti berdasarkan gambaran hasil penelitian, yaitu:

1. Bagi perusahaan terkait:
 - a. Diharapkan bagi perusahaan untuk menjadikan penelitian ini sebagai bahan bacaan dan memahami pentingnya *adversity quotient* dan stres kerja
 - b. Diharapkan pada perusahaan terkait agar dapat membentuk dan melaksanakan program-program atau pelatihan yang berkaitan dengan meningkatkan *adversity quotient* maupun penanganan terhadap stres kerja.

- c. Diharapkan penelitian ini juga dapat membuat perusahaan agar senantiasa memperhatikan stres kerja pada *driver* PT.Gojek Indonesia Kota Bukittinggi sehingga terciptanya *adversity quotient* yang tinggi pada *driver*
2. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya :
- a. Diharapkan agar dapat mengkaji lebih banyak sumber atau referensi yang terkait dengan *adversity quotient* maupun stres kerja pada *driver* PT.Gojek Indonesia.
- b. Dalam pengambilan data sebaiknya didampingi wawancara dan observasi yang mendalam untuk membantu pembahasan kemudian memastikan apakah subjek penelitian mengisi angket dengan serius sehingga hasil dari penelitian lebih dapat dipercaya lagi.
- c. Disarankan agar dapat melakukan penelitian lagi terhadap *adversity quotient driver* di *stakeholder* yang berbeda agar dapat melihat perbandingan kontribusi *adversity quotient* dan stres kerja secara mendalam.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rhineka cipta.
- Aswi. (2008). *50 cara ampuh menghadapi stress*. Jakarta Timur: Hi-Fest Publishing
- Go-Jek, (2018). Go-Jek Indonesia: an ojek for every need. Retrieved 10 November 2018 from <http://www.Go-Jek.com>.
- Indraningsih, K (2010). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan stress kerja pada guru sekolah dasar di Kecamatan Argomulyo Salatiga. *Skripsi* (tidak diterbitkan), Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Kemdikbud. (2016). KBBI Darling. *Online*. Retrieved 8 November 2018 from kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Ojek.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. Singapore: McGraw-Hill Publishing Company
- Riggio, E. R. (2003). *Introduction to industrial organizational psychology*. New York : Harper Collins Collage Publisher
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku organisasi* (edisi kesepuluh) (benyanmolan. terjemahan). Jakarta. Indeks.
- Romadhon, A. F., & Haryono, T, A. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja *driver* gojek. *Jurnal Ekonomi Universitas Pandanaran*.1(2) ,5
- Setyanti, E P. (2016). *Kumpulan layanan ojek on demand populer di Indonesia*. *Online*. Di ambil pada 8 November 2017 di id.techinasia.com/layanan-ojek-on-demand-indonesia.

- Stoltz, P. G (2000) . *Adversity quotient* (T.Hermaya. terjemahan). Jakarta: Grasindo. Buku asli diterbitkan tahun 1997.
- Stoltz, P. G & Weihenmayer. E. (2008). *Adversity advantage: mengubah masalah menjadi berkah*. Jakarta: PT Gramedia
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia* . (rev.ed). Jakarta: Kencana Media Group.