**HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN STRESS KERJA PADA KARYAWAN MARKETING PT NUSANTARA SAKTI GROUP CABANG KOTA PAGARALAM**

***(RELATIONSHIIP BETWEEN ADVERSITY QUOTIENT AND WORK STRESS ON MARKETING EMPLOYEES PT NUSANTARA SAKTI GROUP PAGARALAM BRANCH)***

**Danang Edi Purwanto, Santi Esterlita Purnama Sari, S.Psi., M.Psi, Nanda Yunika Wulandari, S.Psi., M.Psi**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[danangedip0@gmail.com](mailto:danangedip0@gmail.com)

081368729929

**ABSTRAK**

Karyawan adalah individu yang dapat mengalami kesulitan maupun hambatan dalam menjalani tugas yang diberikan sehingga dapat memicu karyawan memiliki stress kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Adversity quotient* dengan Stress kerja pada karyawan marketing PT nusantara sakti group (NSS) cabang kota Pagaralam. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang negatif antara *Adversity quotient* dengan Stress kerja pada karyawan marketing PT nusantara sakti group (NSS) cabang kota Pagaralam. Subjek penelitian berjumlah 30 karyawan marketing aktif di nusantara sakti group. Cara pengambilan subjek dengan menggunkan metode *purposive sampling.* Pengambilan data penelitian menggunakan skala *Adversity quotient* dan skala stress kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar -0,380 (p<0,038). Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang negatif antara *adversity quotient* dengan Stress kerja pada karyawan marketing PT nusantara sakti group (NSS) cabang Kota Pagaralam.

***Kata kunci:*** *adversity quotient, stress kerja*

**ABSTRACT**

Employees are individuals who may experience difficulties or obstacles in carrying out the tasks assigned so that they can trigger employees to experience high work stress. This study aims to determine the relationship between Adversity quotient and work stress on marketing employees of PT nusantara sakti group (NSS) Pagaralam city branch. The hypothesis put forward in this study is that there is a negative relationship between Adversity quotient and work stress in marketing employees of PT nusantara sakti group (NSS) Pagaralam city branch. Subjects in the study amounted to 30 Active Employees in NSS Group. The method of taking the subject in this study used the purposive sampling method. Research data retrieval using a scale of religious maturity and religious tolerance scale. The data analysis technique used is the product moment correlation of Karl Pearson. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient (rxy) is -0.380 (p<0.038). The results of this study indicate that there is a negative relationship between Adversity Quotient and Work Stress in marketing employee NSS group.

***Keyword*:** *adversity quotient, work stress*

**PENDAHULUAN**

Manusia, merupakan aset utama dalam suatu organisasi, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi (Adityawarman, 2020). Sumber daya manusia yang mampu bersosialisasi dengan baik dalam meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan tersebut sangat dibutuhkan. Keberadaan karyawan dalam suatu organisasi mempunyai peran strategis untuk melaksanakan tugas dan kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan (dalam Syahyono 2016).

Nusantara Sakti group adalah salah satu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang cukup banyak, karena perusahan ini tersebar di 34 provinsi di Indonesia, maka tidak dipungkiri jika perusahaan ini juga banyak mempunyai cabang di berbagai kota. Nusantara sakti umumnya merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang kendaraan bermotor merk honda, produk pertama yang dimiliki oleh perusahaan ini yaitu sebagai tempat jual beli motor. Menurut data yang didapatkan dari sumber karyawan yang bekerja sebagai pegawai tetap di NSS, dalam setahun Nusantara sakti dapat memiliki lebih dari 300.000 karyawan marketing yang bergerak dibidang jasa penjualan motor maupun jasa dana pinjam. Karyawan marketing adalah karyawan yang melaksanakan kebijakan manajemen untuk melaksanakan strategi penjualan sesuai dengan objek dan sasaran perusahaan Namun pada dasarnya karyawan marketing juga adalah seorang individu biasa yang dapat mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya (dalam Ajeng & Ruseno 2018).

Dalam kehidupan sehari-hari tentunya setiap individu pernah dan akan mengalami kesulitan hidup. Apapun kegiatan yang dilakukan, setiap individu dapat menemui sebuah kejadian, lingkungan, ataupun kelelahan fisik yang dapat memberi tekanan atau stress bagi dirinya. Pelajar, pengangguran, Ibu rumah tangga, bahkan karyawan dapat mengalami atau dengan kata lain menghadapi stress. Berdasarkan hasil studi kasus yang dilakukan peneliti, karyawan marketing itu tidak banyak yang bertahan dalam 3 bulan sehingga harus mencari dan membuka lowongan kerja karyawan marketing kembali, menurutnya banyak karyawan yang tidak semangat dalam bekerja, keterlambatan dalam mengirim tugas, sering absen dalam bekerja, sangat sensitif terhadap kritik, mudah tersinggung, tidak konsentrasi dalam bekerja, yang mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak karyawan marketing yang *Resign* dan akhirnya SODP kembali membuka loker untuk mencari karyawan baru yang mana karyawan SODP juga mengeluhkan Regulasi yang cepat itu tidak baik bagi perusahaan.

Karyawan marketing ini mengalami beban kerja yang cukup menguras energinya dimana beban kerja ini didapatkan mulai dari tekanan atasan terhadap target yang harus dicapai dalam sebulan, kemampuan karyawan dalam menghadapi konsumen untuk menawarkan jasa maupun produk perusahaan, serta tugas yang diberikan atasan. Karyawan marketing yang mewakili tim dalam proses wawancara mengeluhkan bahwa mengalami kekhawatiran dan cemas setiap masuk kerja bukan lagi hal yang tidak biasa, bahkan sering juga mengalami perasaan yang sedih bercampur dengan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan marketing mengalami Stress Kerja.

Handoko (2001) juga mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi karyawan, diantaranya adalah beban kerja yang berlebihan dan tekanan atau desakan waktu. Stres kerja menjadi penting untuk diteliti karena stres kerja memiliki dampak baik pada individu maupun organisasi, yaitu dampak dampak subjektif, dampak perilaku, dampak fisiologis, dampak kognitif, dan dampak organisasi. Dari sekian banyak faktor, peneliti memilih *Adversity Quotient* untuk diteliti lebih dalam karna dari jawaban yang didapatkan, subjek secara tidak langsung menunjukkan Stress Kerja. Kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengambil manfaat dari suatu permasalahan atau kesulitan sebagai sebuah tantangan atau peluang untuk menjadi lebih baik dan meraih sukses selanjutnya dikenal dengan sebutan *Adversity Quotient.*

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti mengajukan sebuah rumusan masalah apakah ada Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan Stress kerja pada karyawan marketing PT Nusantara Sakti Group cabang Kota PagarAlam” ?

**METODE PENELITIAN**

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Variabel Terikat : Stress Kerja dan Variabel Bebas : *Adversity Quotient.* Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan karakteristik atau ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti (Mulyatiningsih 2011). Ciri sampel yang menjadi penelitian ini adalah: a) Karyawan NSS Group bagian Marketing. b) Memiliki target kerja dalam masa kerja. Berdasarkan jumlah populasi yang ada, maka sampel dalam penelitian adalah berjumlah 30 orang karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan yaitu menggunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Setiap butir skala disusun dalam bentuk pernyataan *favourable* (menunjukkan perlakuan yang sesuai dengan konstruk variabel) dan *unfavourable* (menunjukkan perlakuan yang tidak sesuai dengan konstruk variabel) (Azwar, 2017). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala yang dipakai dengan rentang skor 1 sampai 4 dengan pilihan jawaban yang tersedia yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian diperoleh dari Skala Stress Kerja dan *Adversity Quotient.* Data penelitian ini digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan empirik. Data skor hipotetik dan skor empirik yang dideskripsikan adalah skor minimum, maksimum, jarak sebaran (*range),* standar deviasi dan rata-rata (*mean).* Hasil data dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel I**

**Deskripsi Statistik Data Penelitian (N = 30)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Data Hipotetik** | | | | **Data Empirik** | | | |
| **Min** | **Max** | **Mean** | **SD** | **Min** | **Max** | **Mean** | **SD** |
| Stress Kerja | 32 | 128 | 80 | 16 | 79 | 123 | 101,3 | 7,3 |
| *Adversity Quotient* | 32 | 128 | 80 | 16 | 85 | 115 | 101 | 5 |

Hasil kategorisasi penelitian pada Data Penelitian mengalami *Adversity Quotient* didapatkan yaitu 66,7% atau sebanyak 20 orang subjek yang mempunyai *Adversity Quotient* yang Rendah, 13,3% atau 4 orang subjek yang mempunyai *Adversity Quotient* yang sedang, dan 20% atau 6 Orang yang mempunyai *Adversity Quotient* yang Tinggi.

Sebelum melakukan uji hipotesis terhadap hasil penelitian terdapat beberapa persyaratan mutlak yang dipenuhi terlebih dahulu (Hadi, 2016) Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan uji normalitas dan linearitas atas data penelitian yang ada. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian yang telah diperoleh berada pada data yang bersifat normal atau tidak normal. Jenis uji prasyarat ini menggunakan teknik analisis model *Probabilitas shapiro Wilk.* Jenis uji prasyarat ini digunakan pada jumlah sampel 30 dan tetap stabil hingga 50 sampel. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Shapiro Wilk adalah apabila sig > 0,05 maka dapat dikatakan nilai tersebut normal. Begitupun sebaliknya, apabila nilai sig < 0,05 maka dapat dikatakan tidak normal. Dan dari hasil penelitian didapatkan bahwa uji normalitas stress kerja adalah 0,523 (p > 0,05) dan uji normalitas Adversity Quotient adalah 0,253 (p > 0,05). Maka dapat dinyatakan uji normalitas variabel bersifat normal. Uji linearitas merupakan analisis yang dilakukan untuk melihat apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang bersifat linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai Sig-deviation from linearity (p < 0,050) maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan terikat. Sebaliknya jika nilai Sig-deviation from linearity (p > 0,050), maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan terikat. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap variabel diperoleh 0,001 dimana nilai ini (p < 0,050). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Stress kerja dan Adversity Quotient mempunyai hubungan yang linear. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment (pearson correlation)* yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2015). Menurut Hadi (2016) teknik korelasi digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu bebas dan terikat. Jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p < 0,050 berarti ada korelasi dan apabila p > 0,050 berarti tidak ada korelasi. Berdasarkan hasil analisis *product* (*pearson correlation*) diatas diperoleh (rxy) = -380 dimana hal ini menunjukan adanya hubungan yang negatif namun pada nilai Sig-deviation Korelasi didapatkan nilai 0,038 (p < 0,050 ) maka dari itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan pada variabel adversity quotient dan stres kerja Karyawan marketing NSS Group cabang Pagaralam dapat dijelaskan sebagai berikut. Analisis korelasi menunjukkan bahwa korelasi variabel adversity quotient dengan stres kerja sebesar rxy = -0.380 dengan p = 0.038 (p < 0.05), hal ini berarti (Ha) yang berbunyi ada hubungan antara adversity quotient dengan stres kerja pada karyawan marketing NSS Group cabang Pagaralam diterima. Korelasi antara variabel ini memiliki arah yang negatif yang berarti bila salah satu variabel mengalami peningkatan maka akan menurun variabel yang lain, hal ini menandakan semakin tinggi *adversity quotient* pegawai maka akan semakin rendah stres kerja pegawai tersebut.

Pada hasil kategorisasi variabel stress kerja, kategori tinggi adalah sebanyak 83,3% atau 25 subjek yang mengalami stress kerja tinggi, dan untuk *Adversity Quotient* didapatkan hasil 66,7% atau sebanyak 20 subjek yang artinya karyawan mempunyai *Adversity Quotient*  pada kategori rendah. Karyawan yang memiliki stress kerja tinggi berdampak buruk terhadap pekerjaannya sebagai karyawan marketing, pada tingkat sedang dapat mengganggu aktivitasnya sehari-hari. Ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sari, dkk (2014) menyebutkan seseorang yang memiliki tingkat stress kerja tinggi mengindikasi kadar stress yang mengganggu kestabilan emosi dan berakibat terganggunya kegiatan sehari-hari. Seseorang yang memiliki tingkat stress kerja ringan mengindikasi *stressor* yang ada tidak menyebabkan stress. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat stres individu salah satunya adalah kemampuan AQ yang relatif berbeda pada setiap individu. Menurut Heilrigel dan Slocum (dalam Rosita, 2015) menyatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh *self efficacy*, motivasi dan *adversity quotient*. Setiap tekanan dari pekerjaan dapat menghasilkan stres kerja. Namun cara individu menyelesaikan tekanan tersebut membuat individu terhindar dari stres kerja.

Berdasarkan hasil kategorisasi pada variabel *adversity quotient*, subjek pada penelitian ini berada pada adversity quotient dengan kategori tinggi, sedang dan rendah. Pada kategorisasi tinggi terdapat 6 subjek (20%), kategorisasi sedang terdapat 4 subjek (13,3%), dan kategorisasi rendah terdapat 20 subjek (66,7%). Berdasarkan teori *Adversity Quotient* (AQ) yang dikembangkan oleh Stoltz (Muhirudin dkk, 2013), AQ seseorang dilihat dari tinggi rendahnya terbagi menjadi tiga tipe. Ketiga tipe individu tersebut adalah yang pertama *Quitters* (Orang Menyerah), Kedua *Campers* (Orang Berkemah) dan Ketiga *Climbers* (Pendaki).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) menyebutkan *Adversity Quotient* berpengaruh terhadap tingkat stres. Pegawai dapat mengatasi kesulitan menjadi kesempatan dan tantangan untuk dihadapi dengan kemampuan AQ yang dimilikinya. Sehingga karyawan marketing NSS Group cabang Pagaralam jika memiliki AQ yang tinggi maka tingkat stres kerjanya akan rendah. Dan sebaliknya jika memiliki stres kerja yang tinggi maka AQ nya pun menjadi rendah pula. Kemudian, diperkuat lagi dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Shen (2014) pada karyawan di sebelas perusahaan di zona industri Taipei, Taoyuan,dan Hsinchu di Taiwan dengan 566 responden. Menghasilkan validasi adalah signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa ketika skor Adversity Quotient lebih tinggi, stres kerja akan lebih rendah. Oleh karena itu, Adversity Quotient tinggi dapat secara efektif moderat dan lebih rendah Stres kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, karyawan yang mempunyai adversity quotient yang tinggi tentunya mampu dalam mengatasi kesulitan-kesulitan yang ada sehingga karyawan tidak mengalami stres kerja. Hal inilah yang harus diperhatikan oleh bagian karyawan marketing perusahaan untuk menjalankan tugas dengan baik. Selain itu, diketahui bahwa sumbangan Aadversity Quotient terhadap Stress Kerja sebesar 0,258 atau sebesar 25,8% dan sisanya sebesar 74,2% berhubungan dengan faktor lain.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka saran yang diberikan yang dapat diberikan yaitu : Bagi Subjek Penelitian yaitu karyawan marketing seharusnya dapat meningkatkan *Adversity Quotient*  yang ada didalam dirinya dengan baik agar terhindar dan dapat mengatasi Stress kerja yang tinggi sehingga kehidupan yang dijalani akan menjadi lebih baik. Bagi Peneliti Selanjutnya, *Adversity Quotient* memberikan sumbangan sebesar 25,8% terhadap Stress kerja. Penelitian ini masih terbatas karena hanya meneliti hubungan antara *adversity quotient* dengan stresskerja. Dengan demikian masih ada variabel lain yang turut memberikan pengaruh pada stress kerja seorang karyawan yang belum dijelaskan dan diteliti, untuk itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan faktor yang lainnya dan menjadikan penelitian ini sebagai referensinya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan marketing NSS Group cabang Pagar Alam, jika dilihat berdasarkan hasil kategorisasi pada variabel stres kerja di atas, subjek pada penelitian ini berada pada stres kerja dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah. Subjek pada penelitian ini paling banyak berada pada tingkat stres kerja yang tinggi. Selain itu, hasil kategorisasi pada variabel *adversity quotient* diatas, subjek pada penelitian ini berada pada adversity quotient dengan kategori tinggi, sedang dan rendah. Paling banyak pada kategori rendah dan paling sedikit pada kategori tinggi. Kemudian, hipotesis (Ha) yang berbunyi ada hubungan antara adversity quotient dengan stres kerja pada karyawan marketing marketing NSS Group cabang Pagaralam diterima. Korelasi antara variabel ini memiliki arah yang negatif yang berarti bila salah satu variabel mengalami peningkatan maka akan menurun variabel yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *adversity quotient* pegawai maka akan semakin rendah stres kerja pegawai tersebut. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan semakin rendah adversity quotient karyawan tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational psychology:* *An applied approach.* *New York City: Wadsworth Cengage Learning* . Terjemahan.

Agustian, ary ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Quotient Berdasarkan Enam Rukun Iman dan Lima Rukun Islam.* Jakarta: Arga.

Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). *Stres kerja*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Beehr, T. A. (2014). *E-book Psychological stress in the workplace (psychology revivals).* New York: Routledge

Fred luthans, (2013), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta

Ghufron, dan Risnawati S R (2010). *Teori-teori psikolog*i. Yogyakarta Ar-Ruzz Media

Greenberg, J. and Robert A. Baron. 2013. *Behavior in Organization International Edition, New Jersey: Prentice Hall*

Hadi, S. (2016). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Bumi Aksara.

Jurnal mitra manajemen Vol.4, No.2, 195-205

Listari (2018) “*Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Dumai Di Kota Madya Dumai”* hal 21, Jurnal Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. 2018.

Luthans, F. 2014. *Organization Behavior.* New York: McGraw Hill International.

Marliani, Rosleny (2015), *Psikologi Industri dan Organisasi.* Bandung, Pustaka Setia

Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

National safety council (2003) *Management Stress.* Jakarta : Alih Bahasa Palupi Widyastuti editor edisi Bahasa Indonesia EBook EGC 2003

Nuranasmita, tengku (2022) “*Hubungan Adversity Quotient Dengan Stres Kerja Pada Karyawan”* hal 94 ,Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K) 2022, Vol. 3 (No. 1) : 92-99

Putri V., Sary, Fetty. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi* Vol. 4 : 100-102

Retyaningyas, dwi. 2013, *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja di bagian linting rokok PT. Gentong Gotri Semarang,* Semarang, Jurnal.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

Rosita. (2015). *Pengaruh adversity quotient dan stres kerja terhadap perilaku prokrastinasi pada karyawan.* Jurnal humaniora, 3 (1), 1-21.

Sari, C., Firdaus, & Risma, D. (2014). *Hubungan adversity quotient dengan tingkat stres pada mahasiswa tahun pertama Fakultas Kedokteran Universitas Riau*. Jurnal UNRI, 1 (2), 9- 20.

Shen, C. Y. (2014). *The Relative study of gender roles, and job stress and adversity quotient. Journal of Global Business Management*, 10 (1), 19.

Stoltz, Paul G. (2004). *Adversity Quotient.* Cetakan Ketujuh. PT Gramedia Indonesia, Jakarta.

Stoltz, PG. (2000). *Adversity Quotoient, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang (diterjemahkan oleh T Hermaya).* Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Cara mudah menyusun skripsi, tesis dan disertasi*. Bandung: PT Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabeta.

Sukoco, A. S. (2014). *Hubungan Sense of Humor Dengan Stres Pada Mahasiswa Baru*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya , 1-10.

Syahyono, (2016). *Pengaruh Motivasi divisi karyawan marketing terhadap tingkat penjualan* . Jurnal AKP Vol.06 No.01. Universitas Islam 45 Bekasi.

Widyaningrum, J. Rachmawati, M.A. 2007. *Adversity Intelligence dan Prestasi Belajar Siswa.* Jurnal Psikologi Proyeksi, 2, 2