

Adversity Quotient dan Work Stress Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang

Febianti Zindi Sulistyowati¹, Setiani²

^{1,2}Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Email: 200501110163@student.uin-malang.ac.id

Abstract

This research aims to test and analyze employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang is influenced by the adversity quotient and work stress, with organizational commitment as an intervening variable. The research method is explanatory research with a quantitative approach. The sampling method uses saturated samples. Questionnaires were distributed to 83 respondents for data collection and processed using SmartPLS 4 software. The results showed that work stress and adversity quotient did not affect employee performance but did affect organizational commitment, which impacted employee performance. Meanwhile, through organizational commitment, the adversity quotient affects employee performance but does not affect work stress.

Keywords: Adversity Quotient, Work Stress, Employee Performance, Organizational Commitment

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang dipengaruhi oleh adversity quotient dan stres kerja, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Kuesioner dibagikan kepada 83 responden untuk pengumpulan data dan diolah menggunakan bantuan *software* SmartPLS 4. Hasilnya menunjukkan bahwa work stress dan adversity quotient tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan. Sementara melalui komitmen organisasi, adversity quotient berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun tidak berpengaruh pada work stress.

Kata Kunci: Adversity Quotient, Work Stress, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi

©2024 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Pendekatan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu metode dalam mengelola tenaga kerja yang bertujuan untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui peningkatan kinerja pegawai. Kemampuan organisasi untuk menangani sumber daya manusianya secara efektif akan memungkinkan pegawai berkontribusi dan bermanfaat bagi sebuah bisnis besar untuk bersaing di industri dan mempertahankan eksistensinya (Sabiu et al., 2019). Pentingnya kinerja pegawai yang di mana kinerja merupakan tonggak dari keberhasilan suatu organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mendorong peningkatan produktivitas, pelayanan pelanggan, dan peningkatan profitabilitas (Bachmid et al., 2023). Namun, perusahaan mungkin akan menghadapi tantangan dalam kinerja pegawai ketika dalam

pelaksanaan pekerjaannya. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan pegawai untuk menunjang dalam mereka bekerja sangat dibutuhkan agar pegawai dengan sukarela memberikan feedback baik terhadap perusahaan.

Stoltz (2000) mengemukakan sebuah ilmu ketahanan, dikenal dengan *adversity quotient* yang akan memprediksi bagaimana seseorang ketika memberikan respon dalam setiap perubahan yang terjadi di tempat kerja, tetapi juga mampu memanfaatkan perubahan untuk mencapai kesuksesan. *Adversity quotient* di tempat kerja akan menuntut kesiapan seorang pegawai dalam menghadapi kesulitan yang lebih besar dari biasanya. Dalam penelitian sebelumnya Meiyrdhayanti & Askafi (2021) menyatakan hasil bagi adversity quotient dan kinerja berkorelasi secara signifikan. Menurut Azhari et al. (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kinerja

karyawan yang disebabkan oleh adversity quotient. Selain *adversity quotient*, kinerja pegawai ditentukan dari variabel lain salah satunya adalah stres kerja. Stres dalam pekerjaan muncul ketika tugas yang diberikan melebihi kemampuan pegawai. Stres kerja pada pegawai dapat diketahui melalui gejala yang timbul yaitu adanya emosi yang tidak stabil, perasaan gelisah, sikap acuh tak acuh, insomnia, merokok berlebihan, kecemasan, ketegangan, keresahan, dan tekanan darah tinggi (Sutrisno, 2022). Penelitian sebelumnya oleh Ilham & Prasetyo (2022) ditemukan bahwa tingkat stres ditempat kerja berdampak besar pada kinerja pegawai.

Meskipun pegawai sedang mengalami *adversity quotient* dan *work stress*, mereka harus tetap menunjukkan sikap profesionalitas dan berkomitmen terhadap perusahaannya untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Jika pegawai menunjukkan profesionalitas

dan komitmen tinggi terhadap perusahaannya, mereka akan berusaha dengan berbagai cara untuk mencapai sasaran dan target yang ditetapkan organisasinya sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Randika et al., 2023). Komitmen organisasi dapat memiliki dampak besar pada kinerja karyawan, menurut Melayu et al. (2023) dalam temuannya. Menurut Astuti (2022), komitmen organisasi mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai, individu dengan tingkat komitmen tinggi akan berkinerja lebih baik dalam rangka memenuhi visi, misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan data yang didapatkan, diketahui bahwa kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang dapat dilihat dari data penilaian kinerja pegawai tahun 2022 pada triwulan 4 periode Oktober sampai dengan Desember.

Tabel 1
Key Performance Indicator (KPI)
PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang
Periode Oktober s/d Desember 2022

| Jabatan | KPI Triwulan IV | Keterangan |
|-------------------------------------|-----------------|------------|
| SDM & Dukungan Umum | 85,5 | Baik |
| Keuangan & Aset | 83,71 | Baik |
| Pelayanan Outlet & Operasi Cabang | 85,57 | Baik |
| Operasional Kurir & Distribusi | 82,43 | Baik |
| Solusi Teknologi | 86,43 | Baik |
| Penjualan Korporat Kurir & Logistik | 83,21 | Baik |
| Penjualan Bisnis & Jasa Keuangan | 81,86 | Baik |
| Penjualan Ritel & Kemitraan | 83,21 | Baik |

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang, 2023

Sebagai hasil dari evaluasi kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang pada triwulan IV menunjukkan predikat baik. Namun, pencapaian tersebut belum optimal 100% jika dilihat dari tujuan yang telah ditetapkan. Dikarenakan tidak dilakukannya pemotongan gaji bagi pegawai yang terlambat, maka tingkat kedisiplinan pegawai pada jam masuk kerja masih sangat minim. Sehingga masih terdapat pegawai yang lalai akan kedisiplinan pada jam masuk kantor. Selain itu, tingginya beban kerja yang diberikan oleh pemimpin kepada para pegawai menuntut mereka untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Jika pegawai membuang-buang waktu dengan datang terlambat hal ini akan menyita jam kerja yang

seharusnya dimaksimalkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dengan komitmen organisasi yang bertindak sebagai variabel intervening, penulis berharap dapat menyelidiki bagaimana adversity quotient dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehubungan dengan fenomena masalah yang ditemukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh adversity quotient stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

KAJIAN LITERATUR

Adversity Quotient

Kapasitas seseorang untuk menghadapi tantangan dalam hidup dan kemampuan mereka untuk menanganinya secara efektif diukur dari tingkat adversity quotientnya. *Adversity quotient* bagi para pegawai untuk mengembangkan pekerja yang dapat berkembang di bawah tuntutan yang lebih besar dari pekerjaan sebelumnya. Selain itu, *adversity quotient* digunakan sebagai pengembangan profesionalitas dalam bekerja yang di mana mereka dituntut untuk memenuhi tuntutan klien yang akan terus meningkat setiap periodenya (Stoltz, 2000). Singh & Sharma (2017) (dalam Albarika et al., 2021) menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat *adversity quotient* tinggi akan terus berkembang dan sukses, dikarenakan mereka memiliki kemampuan dalam menghadapi setiap kesulitan yang cukup besar. Wagnild and Young (1990) (dalam Paul et al., 2020) menyatakan bahwa ketahanan dalam menghadapi kesulitan dapat mengembangkan ketekunan dan keseimbangan batin dalam menciptakan penilaian positif terhadap keadaan serta evaluasi positif pada kehidupan secara keseluruhan. Menurut Stoltz (2000) terdapat empat dimensi adversity quotient dengan istilah CO₂RE, yaitu dapat mengelola peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (*control*), memiliki akuntabilitas yang besar dalam setiap tindakan yang diambil (*ownership*), bereaksi secara tepat terhadap peristiwa negatif sebagai sesuatu yang dapat diatasi (*reach*), dan memandang kesulitan sebagai situasi yang bersifat sementara (*endurance*).

Work Stress

Orang-orang yang stres akan menjadi lebih gelisah dan cemas dan akan memberikan suatu sinyal buruk bagi penderita yang mengalami tekanan berlebih akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang melebihi kapasitas. Stressor sendiri dapat timbul dari aspek-aspek pribadi dan faktor-faktor terkait pekerjaan. Ada beberapa aspek dari penyebab stres kerja, termasuk pekerjaan yang dianggap terlalu berat, kurangnya pengawasan, dan jadwal kerja yang terlalu padat atau tidak sesuai dengan standar (Robbins & Coulter, 2016). Stres pekerjaan sebagai tekanan emosional atau ketegangan yang dirasakan oleh individu ketika menghadapi tuntutan yang sangat tinggi. Kesehatan fisik, emosi, dan pikiran karyawan dapat dipengaruhi oleh hambatan dan peluang penting (Fitriantini et al., 2020). Sedangkan menurut Fadillah et al. (2022) menyatakan stres kerja sebagai reaksi terhadap tekanan yang didapatkan dari lingkungan kerja dan kondisi yang berpengaruh terhadap perasaan, fungsi kognitif, dan hasil kerja. Keadaan emosi yang tidak dapat diprediksi di tempat kerja yang disebabkan oleh stres dalam pekerjaan membuat seseorang sulit berkonsentrasi pada tugasnya (Juliawati et al., 2022). Menurut Robbins & Coulter (2016) tiga indikator stres

dalam pekerjaan adalah gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

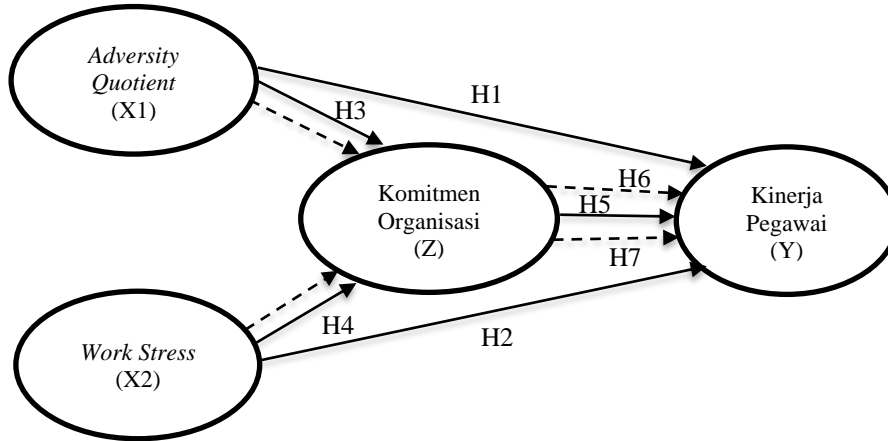
Kinerja Pegawai

Kinerja sebagai perilaku dari seseorang dalam organisasi yang berkontribusi dalam pekerjaan yang ditugaskan untuk mencapai tujuan organisasi dan meminimalisir tindakan yang dapat merusak organisasi. Pencapaian tujuan organisasi terdapat pada pekerja yang sukses dan sejalan dengan pencapaiannya dalam melaksanakan tugas (Robbins & Judge, 2022). Ketika seseorang berkinerja baik di tempat kerja, baik secara individu atau kelompok, mereka memenuhi kewajibannya di dalam perusahaan dan bekerja menuju tujuan bersama untuk mencapai tujuan organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai inti. Dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi tugas yang telah diberikan, hasil kerja karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Soelton et al., 2021). Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh identifikasi di tempat kerja mereka, karena perusahaan dapat menciptakan ikatan pegawai, yang pada gilirannya akan memperkuat keterikatan antara kebijakan organisasi dan pencapaian individu (Kazmi & Javaid, 2022). Menurut Robbins & Judge (2021) terdapat enam indikator dalam kinerja pegawai, yaitu kuantitas dan kualitas kerja, keahlian, kerja tim, absensi, dan inisiatif.

Komitmen Organisasi

Komitmen dikatakan sebagai perilaku yang mencerminkan seorang karyawan yang dengan sukarela terlibat serta berkontribusi untuk kesejahteraan organisasinya dan mementingkan kepentingan organisasinya daripada kepentingan pribadi. Perilaku seseorang juga menunjukkan tingkat komitmen, selain cara mereka mengartikulasikan ide dan sudut pandangnya. (Mowday et al., 1979). Komitmen organisasi yaitu di mana individu memihak perusahaan serta visi dan misi perusahaan untuk menjaga dan mengelola SDM yang dimiliki dengan baik. Seorang karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menjunjung tinggi reputasi perusahaannya jika mereka mempunyai rasa pengabdian yang kuat terhadap perusahaan tersebut. Dengan demikian, kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi (Syamsuri et al., 2020). Karakteristik psikologis dari komitmen organisasi adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi apakah mereka memilih untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja (Serhan et al., 2022). Tiga indikator komitmen organisasi menurut Mowday et al. (1979) mencakup penerimaan dan keyakinan terhadap tujuan dan cita-cita organisasi, kesediaan untuk berupaya mencapai keberhasilan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka model hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Model Hipotesis

Hipotesis

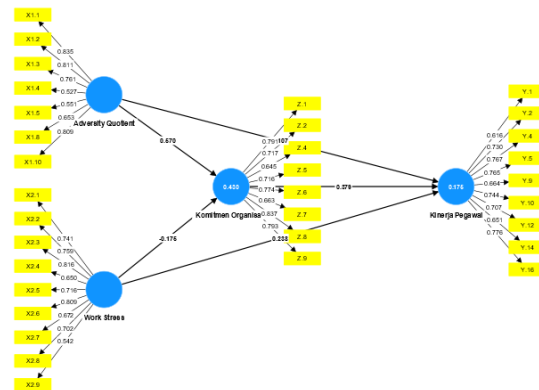
- H1: *Adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2: *Work stress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3: *Adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- H4: *Work stress* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- H5: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H6: *Adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi
- H7: *Work stress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research* dengan menerapkan metodologi kuantitatif. Empat variabel yang terlibat, yakni variabel bebas (independent) yang meliputi *adversity quotient* dan *work stress*, variabel terikat (dependent) yang merupakan kinerja pegawai, dan variabel intervening berupa komitmen organisasi. Sebanyak 83 pegawai pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang digunakan sebagai populasi dan sampel. *Probability sampling* dengan pendekatan sampling jenuh merupakan strategi sampel yang digunakan. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan, observasi, dan penyebaran kuesioner. Data diolah menggunakan bantuan *software* SmartPLS 4 dengan metode analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambar 2
Outer Model



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Convergent Validity

Pengujian korelasi antar item yang berpotensi menjadi landasan untuk menggambarkan suatu variabel laten tunggal dilakukan dengan menggunakan uji validitas konvergen. Nilai outer loading variabel laten menunjukkan validitas konvergen. Menurut Ghozali & Latan (2015) menyatakan bahwa nilai *outer loading* dikatakan ideal apabila nilainya >0,7. Meskipun demikian, dapat dikatakan bahwa tingkat outer loading di atas 0,5 dan 0,6 dapat diterima. Validitas konvergen nilai dapat diamati sebagai berikut:

Tabel 2
Outer Loading

| Variabel | Item | Nilai | Keterangan |
|--------------------|------|-------|------------|
| Adversity Quotient | X1.1 | 0,835 | Valid |
| | X1.2 | 0,811 | Valid |
| | X1.3 | 0,761 | Valid |
| | X1.4 | 0,527 | Valid |

| | | | |
|---------------------|-------|-------|-------|
| | X1.5 | 0,551 | Valid |
| | X1.8 | 0,653 | Valid |
| | X1.10 | 0,809 | Valid |
| Work Stress | X2.1 | 0,741 | Valid |
| | X2.2 | 0,759 | Valid |
| | X2.3 | 0,816 | Valid |
| | X2.4 | 0,650 | Valid |
| | X2.5 | 0,716 | Valid |
| | X2.6 | 0,809 | Valid |
| | X2.7 | 0,672 | Valid |
| | X2.8 | 0,702 | Valid |
| | X2.9 | 0,542 | Valid |
| Kinerja Pegawai | Y.1 | 0,616 | Valid |
| | Y.2 | 0,730 | Valid |
| | Y.4 | 0,767 | Valid |
| | Y.5 | 0,765 | Valid |
| | Y.9 | 0,664 | Valid |
| | Y.10 | 0,744 | Valid |
| | Y.12 | 0,707 | Valid |
| | Y.14 | 0,651 | Valid |
| Komitmen Organisasi | Y.16 | 0,776 | Valid |
| | Z.1 | 0,791 | Valid |
| | Z.2 | 0,717 | Valid |
| | Z.4 | 0,645 | Valid |
| | Z.5 | 0,716 | Valid |
| | Z.6 | 0,774 | Valid |
| | Z.7 | 0,663 | Valid |
| Z.8 | 0,837 | Valid | |
| Z.9 | 0,793 | Valid | |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Seperti yang dapat dilihat, pengujian outer loading menunjukkan hasil bahwa setiap item mempunyai nilai outer loading >0,5. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item dalam penelitian ini dapat dianggap valid.

Discriminant Validity

Pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel laten digunakan untuk mengukur item-item dalam uji validitas diskriminan. Evaluasi dari pengujian AVE menunjukkan validitas diskriminan. Hair et al. (2021) menyarankan nilai AVE yang dianggap baik seharusnya >0,5. Berikut hasil pengujian pada validitas diskriminan, yaitu:

Tabel 3

| <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | |
|---|---|
| Variabel | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
| <i>Adversity Quotient (X1)</i> | 0,514 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,512 |
| Komitmen Organisasi (Z) | 0,555 |
| <i>Work Stress (X2)</i> | 0,513 |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil pengujian *Average Variance Extracted (AVE)* dengan nilai >0,5 ditampilkan pada tabel di

atas beserta temuan validitas diskriminannya. Dimana dapat dinyatakan bahwa validitas diskriminan dapat dinyatakan baik dan memenuhi syarat dalam penelitian.

Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji seberapa konsisten variabel tersebut setelah dua kali pengukuran atau lebih (Fauzi et al., 2022). Nilai reliabilitas antara 0,8 – 0,9 adalah nilai yang direkomendasikan dalam penelitian. Namun, dalam penelitian *explanatory* nilai reliabilitas diantara 0,6 - 0,7 sudah dianggap sesuai dalam penelitian (Hair et al., 2021). Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan dengan nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability (rho a)</i> | <i>Composite Reliability (rho c)</i> |
|---------------------------|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <i>Adversity Quotient</i> | 0.837 | 0.867 | 0.878 |
| Kinerja Pegawai | 0.881 | 0.892 | 0.904 |
| Komitmen Organisasi | 0.885 | 0.902 | 0.908 |
| <i>Work Stress</i> | 0.882 | 0.895 | 0.904 |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel di atas menampilkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, pada setiap variabel yang diuji menunjukkan hasil melebihi 0,6. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini dianggap memiliki tingkat keandalan yang dapat diandalkan.

Tabel 5
R-Square

| Variabel | <i>R-Square</i> | <i>R-Square Adjusted</i> |
|---------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Pegawai | 0,175 | 0,143 |
| Komitmen Organisasi | 0,430 | 0,416 |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Diketahui tabel hasil uji R-Square di atas, variabel kinerja pegawai didapatkan pada nilai R-Square yang diperoleh mempunyai nilai sebesar 0,175 atau 17,5%. Maka, dapat dikatakan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki hubungan dengan variabel independen. Selanjutnya pada variabel komitmen organisasi didapatkan nilai R-Square mempunyai nilai sebesar 0,430 atau 43% dan dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki hubungan dengan variabel independen. Sementara itu, bagian yang tersisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Inner Model

Inner model merujuk pada keterkaitan diantara variabel laten yang membentuk model. Analisis inner model dilakukan dengan analisis bootstrapping pada

SmartPLS dengan nilai t-statistik sebesar 1,96 dan tingkat signifikansi 0,05 (Rahadi, 2023). Berikut hasil uji hipotesis dengan analisis bootstrapping:

Tabel 6
Path Coefficients

| Direct Effects | Original Sample | Sample Mean | Standard Deviation | T Statistics | P Values | Keterangan |
|---|-----------------|-------------|--------------------|--------------|----------|------------------|
| <i>Adversity Quotient</i> → Kinerja Pegawai | 0.107 | 0.110 | 0.177 | 0.604 | 0.546 | Tidak Signifikan |
| <i>Adversity Quotient</i> → Komitmen Organisasi | 0.570 | 0.579 | 0.106 | 5.385 | 0.000 | Signifikan |
| Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai | 0.379 | 0.400 | 0.153 | 2.476 | 0.013 | Signifikan |
| <i>Work Stress</i> → Kinerja Pegawai | 0.238 | 0.261 | 0.124 | 1.922 | 0.055 | Tidak Signifikan |
| <i>Work Stress</i> → Komitmen Organisasi | -0.175 | -0.190 | 0.089 | 1.974 | 0.048 | Signifikan |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pengujian pengaruh langsung yang telah didapatkan, berikut adalah kesimpulan yang dapat dibuat:

1. Temuan ini menunjukkan nilai yang tidak signifikan, dengan nilai koefisien positif sebesar 0,107. Nilai t-statistic lebih rendah dari 1,96 yakni 0,604, dan p-value lebih dari 0,05 yakni 0,546. Dengan demikian, dapat dikatakan *adversity quotient* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka **H1 ditolak**.
2. Temuan ini menunjukkan nilai yang tidak signifikan, dengan nilai koefisien positif sebesar 0,238. Nilai t-statistic lebih rendah dari 1,96 yakni 1,922, dan p-value lebih dari 0,05 yakni 0,055. Dengan demikian, dapat dikatakan *work stress* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka **H2 ditolak**.
3. Temuan ini menunjukkan nilai yang signifikan, dengan nilai koefisien positif

sebesar 0,570. Nilai t-statistic lebih tinggi dari 1,96 yakni 5,385, dan p-value kurang dari 0,05 yakni 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan *adversity quotient* berpengaruh terhadap komitmen organisasi, maka **H3 diterima**.

4. Temuan ini menunjukkan nilai yang signifikan, dengan nilai koefisien negatif sebesar -0,175. Nilai t-statistic lebih tinggi dari 1,96 yakni 1,974, dan p-value kurang dari 0,05 yakni 0,048. Dengan demikian, dapat dikatakan *work stress* berpengaruh terhadap komitmen organisasi, maka **H4 diterima**.
5. Temuan ini menunjukkan nilai yang signifikan, dengan nilai koefisien positif sebesar 0,379. Nilai t-statistic lebih tinggi dari 1,96 yakni 2,476, dan p-value kurang dari 0,05 yakni 0,013. Dengan demikian, dapat dikatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka **H5 diterima**.

Tabel 7
Specific Indirect Effect

| Indirect Effects | Original Sample | Sample Mean | Standard Deviation | T Statistics | P Values | Keterangan |
|---|-----------------|-------------|--------------------|--------------|----------|------------------|
| <i>Work Stress</i> → Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai | -0.067 | -0.078 | 0.050 | 1.327 | 0.185 | Tidak Signifikan |
| <i>Adversity Quotient</i> → Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai | 0.216 | 0.226 | 0.092 | 2.354 | 0.019 | Signifikan |

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil berikut diperoleh berdasarkan uji indirect effects yang telah dilakukan, yaitu:

1. Temuan ini menunjukkan nilai yang signifikan, dengan nilai koefisien positif sebesar 0,216. Nilai t-statistic lebih tinggi dari 1,96 yakni 2,354, dan p-value kurang dari 0,05 yakni 0,019. Dengan demikian, dapat dikatakan *adversity quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, maka **H6 diterima**.
2. Temuan ini menunjukkan nilai yang tidak signifikan, dengan nilai koefisien negatif sebesar -0,067. Nilai t-statistic lebih rendah dari 1,96 yakni 1,327, dan p-value lebih dari 0,05 yakni 0,185. Dengan demikian, dapat dikatakan work stress tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, maka **H7 ditolak**.

Pembahasan

Pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai

Menurut temuan dari penelitian yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang *adversity quotient* terbukti memiliki dampak menguntungkan yang dapat diabaikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, *adversity quotient* baik tinggi maupun rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Penelitian yang telah dilakukan Ristadewi et al. (2017) mendukung hasil penelitian ini, bahwa *adversity quotient* tidak mempunyai dampak pada peningkatan kinerja. Hal ini dikarenakan mereka memiliki kemampuan dalam menghadapi setiap kesulitan yang cukup besar yang dimana hal tersebut tidak akan mengganggu kinerja pegawai, justru dianggap sebagai motivasi dan tantangan dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, banyaknya tanggung jawab yang diterima pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang selaras dengan upah yang didapat untuk mendorong pegawai lebih giat dan mampu menghadapi masalah yang terjadi di tempat kerja.

Pengaruh work stress terhadap kinerja pegawai

Menurut temuan dari penelitian yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang work stress terbukti memiliki dampak menguntungkan yang dapat diabaikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, work stress baik tinggi maupun rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Penelitian yang telah dilakukan Yustikasari & Santoso (2024) mendukung temuan penelitian ini, bahwa stres kerja memiliki tidak memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. (Angelica et al., 2023; Kusumawati et al., 2024) melakukan penelitian serupa dan tidak menemukan hubungan antara stres dalam pekerjaan

dan kinerja pegawai. Meskipun pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang menghadapi tuntutan tugas yang tinggi tidak membuat mereka merasa tertekan sehingga tidak berpengaruh pada pekerjaan mereka dan tingkat stres kerja yang mereka alami masih dapat diatasi. Tekanan oleh pemimpin terhadap tugas-tugas yang diberikan tidak membuat pegawai merasa terbebani dengan tugas yang dikerjakan, dikarenakan hal tersebut telah menjadi tanggung jawab dan kewajiban dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk memanfaatkan waktu bekerja dengan sebaik mungkin.

Pengaruh *adversity quotient* terhadap komitmen organisasi

Menurut temuan dari penelitian yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang *adversity quotient* dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, tingkat *adversity quotient* memiliki dampak yang dapat mempengaruhi sejauh mana komitmen organisasi tercapai. Penelitian yang telah dilakukan Virgana et al. (2022) mendukung temuan penelitian ini, bahwa *adversity quotient* memiliki pengaruh pada komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian lain dari (Albarika et al., 2021; Paul et al., 2020; Sari & Wahyuni, 2019) menemukan *adversity quotient* memiliki pengaruh pada peningkatan komitmen organisasi. Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang dituntut untuk dapat bertahan dalam segala situasi dan kondisi dalam mereka bekerja dan mempertahankan kemampuan serta keterampilan yang telah dimiliki untuk terus berkembang dalam memajukan perusahaan agar mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis. Sehingga para pegawai akan terus berupaya menemukan peluang baru agar dapat terus tumbuh dan memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaannya.

Pengaruh work stress terhadap komitmen organisasi

Menurut temuan dari penelitian yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang work stress dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, tingkat stres dalam pekerjaan memiliki dampak yang dapat mempengaruhi sejauh mana komitmen organisasi tercapai. Penelitian yang telah dilakukan Yunitasari et al. (2023) mendukung temuan penelitian ini, bahwa stres dalam pekerjaan dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada komitmen organisasi. (Lengkey et al., 2020; Ningsih et al., 2020) melakukan penelitian serupa dan mendapatkan bahwa stres kerja juga mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dimana ketika mendapatkan beban kerja yang berat serta kesulitan dalam pekerjaan yang dialami pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang dapat ditangani dengan melakukan kerja sama tim serta bantuan dari pegawai lain. Sehingga tekanan yang dialami pegawai

masih dalam tingkat normal dan dapat dikendalikan. Ini menyatakan jika level stres yang dialami pegawai masih dalam kategori sedang dan komitmen yang dimiliki pegawai masih dapat ditingkatkan menjadi sangat baik yang dimana tingkat stres pegawai dapat diturunkan agar tidak menjadi tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat stres yang dapat dikelola dengan baik akan meningkatkan komitmen organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Menurut temuan dari penelitian yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, tingkat komitmen organisasi memiliki dampak yang dapat mempengaruhi sejauh mana kinerja pegawai dapat tercapai. Penelitian yang telah dilakukan Melayu et al. (2023) mendukung temuan penelitian ini, bahwa komitmen organisasi dan kinerja berkorelasi secara signifikan. Temuan oleh Astuti (2022) juga mendukung hasil dari penelitian ini, yakni komitmen organisasi meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Temuan tambahan dari penelitian sebelumnya yang juga mendukung kesimpulan ini (Karlinda et al., 2022; Rosyid & Darajat, 2022). Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang dengan komitmen yang tinggi akan berusaha maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka termotivasi oleh komitmen perusahaan yang kuat untuk melakukan yang terbaik demi mewujudkannya. Sehingga pegawai yang sangat berkomitmen akan mengutamakan kebutuhan perusahaan di atas kepentingannya sendiri. Selain itu, lamanya masa kerja yang telah dijalani pegawai membuat mereka merasa telah menyatu dengan tempat kerja mereka, sehingga timbul perasaan untuk tetap tinggal pada lingkungan kerja dan memberikan kinerja terbaiknya sampai dengan masa pensiun tiba.

Pengaruh adversity quotient terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

Menurut temuan dari penelitian yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang mengungkapkan bahwa variabel komitmen organisasi terbukti berdampak signifikan dalam memediasi pengaruh hubungan antara adversity quotient dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perubahan pada adversity quotient juga akan berdampak pada komitmen organisasi, dan apabila komitmen organisasi berdampak hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian yang telah dilakukan Lusiyani & Helmy (2020) mendukung temuan penelitian ini, yakni dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, ketahanan memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan pada kinerja karyawan. Dalam hal ini, meskipun mendapatkan tantangan dalam pekerjaannya, seperti beban kerja yang berat dan tekanan kepemimpinan, pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang tidak membiarkan hal tersebut

menghentikan mereka dalam bekerja. Ini juga dibuktikan dengan pegawai yang rela meluangkan waktu ekstra untuk memenuhi tenggat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja mempunyai kecerdasan *adversity* yang tinggi dan tingkat dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Dimana pegawai yang memiliki tingkat loyalitas yang kuat terhadap organisasinya akan secara sukarela melaksanakan tugasnya dengan kemampuan terbaiknya demi kepentingan organisasi.

Pengaruh work stress terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

Menurut temuan dari penelitian yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang mengungkapkan bahwa variabel komitmen organisasi terbukti tidak efektif dalam memberikan dampak mediasi stres kerja terhadap kinerja pegawai, dengan hasil negatif yang dapat diabaikan. Dengan demikian, hubungan antara stres kerja dengan kinerja pegawai tidak akan dipengaruhi oleh ada atau tidaknya komitmen organisasi. Penelitian yang telah dilakukan Saderiah et al. (2022) mendukung temuan penelitian ini, menyatakan komitmen organisasi tidak memberikan dampak sebagai mediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung pada fakta dilapangan yang menyatakan bahwa pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang dapat mengelola tingkat stres yang dialami dengan baik dalam menjalankan pekerjaannya. Tekanan dalam pekerjaan seperti beban kerja yang tinggi dan tekanan dari pemimpin dalam pemberian tugas maupun penyelesaian tugas tidak membuat pegawai menjadi tertekan melainkan menjadikan motivasi pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin untuk mencegah hal ini mengganggu kinerja mereka dan memungkinkan pekerja untuk terus mengatasi jumlah stres yang mereka hadapi di tempat kerja, agar dedikasi pekerja terhadap perusahaan kuat dan kinerja pekerja tidak terhambat.

PENUTUP

Dari temuan penelitian yang dilakukan terhadap 83 pegawai tetap PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang menunjukkan bahwa baik adversity quotient maupun work stress tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini disebabkan oleh kemampuan pegawai dalam mengelola tekanan dan kesulitan di lingkungan kerja, sehingga masalah di tempat kerja dan tingkat stres yang dapat diatasi dengan baik tidak menghambat kinerja pegawai, melainkan dianggap sebagai motivasi dan tantangan untuk bekerja lebih baik lagi. Selain itu, gaji yang diterima oleh pegawai sejalan dengan tanggung jawab yang mereka emban. Adversity quotient dan work stress memiliki dampak pada tingkat komitmen organisasi. Ini disebabkan oleh kenyataan bahwa pegawai yang memiliki kecerdasan

adversity tinggi mampu mengatasi kesulitan yang muncul di tempat kerja, sehingga kecerdasan adversity yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi, dan jika stres terkait pekerjaan berkurang maka dapat meningkatkan komitmen organisasi untuk meningkat ke tingkat yang lebih tinggi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi. Ini dikarenakan para pekerja yang sudah lama bekerja merasa telah menjadi bagian dari perusahaan dan ingin terus memberikan yang terbaik hingga mencapai masa pensiun. Komitmen organisasi mampu menjadi variabel mediasi dalam keterkaitan antara adversity quotient dan kinerja pegawai. Keterkaitan ini disebabkan oleh tingginya tingkat adversity quotient yang dimiliki oleh pegawai, yang sejalan dengan komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, pegawai akan dengan sukarela menunjukkan kinerja terbaiknya. Komitmen organisasi belum mampu menjadi variabel mediasi dalam mempengaruhi hubungan antara work stress dan kinerja pegawai. Ini dikarenakan tekanan di tempat kerja tidak menyebabkan pegawai merasa tertekan, melainkan justru menjadi motivasi bagi mereka untuk bekerja dengan baik agar komitmen terhadap organisasinya tetap baik serta memastikan kinerja pegawai tidak terganggu.

Terdapat beberapa rekomendasi berdasarkan temuan dan kesimpulan analisis, yakni kemampuan pegawai untuk secara efektif mengelola adversity quotient dan work stress yang berhubungan dengan pekerjaan, sebaiknya dapat dioptimalkan perusahaan dengan melakukan kegiatan outdoor seperti gathering dengan pegawai, outbound, dan olahraga dengan tujuan untuk menghilangkan tekanan dalam pekerjaan serta mempererat hubungan antar pegawai dan pimpinan; memberikan upah tambahan bagi pegawai yang menerima banyak tanggung jawab dalam pekerjaan; dan dalam meningkatkan komitmen organisasi, perusahaan dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian pegawai atau bidang pekerjaannya secara terencana dan bertahap untuk memastikan bahwa pekerja dapat secara efektif melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albarika, S., Erlina, & Karim, M. (2021). *Pengaruh Adversity Quotient Dan Occupational Stress Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan BUMN Generasi Milenial di Indonesia)*. 17(1), 27–43.
- Angelica, Suprayitno, E., & Tahir, M. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 64–71.
- Astuti, D. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *JAMAN: Jurnal AKuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 34–40.
- Azhari, Y., Nasrun, & Darwin. (2023). *Etos Kerja Sebagai Variabel Dominan Pada Model Pengembangan Kinerja Pegawai Atas Variabel Adaptasi Digital, Komitmen Organisasi, Adversity Quotient, Dan Etos Kerja*. *ELEMENTARY SCHOOL JOURNAL PGSD FIP UNIMED*, 13(2), 226. <https://doi.org/10.24114/esjpsd.v13i2.46490>
- Bachmid, S., Harun, H., & Noval, N. (2023). *Relationship Between Intellectual Intelligence, Adversity Quotient and Employee Performance Mediated By Religiosity*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 152–160. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i2.7176>
- Fadillah, A. R., Aras, R. A., & Wahyuni, S. (2022). *The Effects of Work-Life Balance Towards Work Stress Among Nurses*. *Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 639(Icphs 2021), 232–238. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.035>
- Fauzi, A., Nisa, B., Napitupulu, D., Abdillah, F., Utama, A. A. G. S., Zonyfar, C., Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawati, I., Evi, T., Permana, S. D. H., & Sumartiningsih, M. S. (2022). *Metodologi Penelitian*. In *Suparyanto dan Rosad (2015)*.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmaya, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram*. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R A Workbook*. Springer Nature.
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3*. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 96–104.
- Juliawati, N. K. M., Aristana, I. N., & Anggreni, N. P. Y. (2022). *Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada J4 Hotel Legian Bali*. *Journal Research of Management*, 3(3), 63–78. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i3.86>
- Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). *Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang*.

- Jurnal Ekobistek*, 11, 73–78.
<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>
- Kazmi, S. W., & Javaid, S. T. (2022). Antecedents of organizational identification: implications for employee performance. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 111–130.
<https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2020-0017>
- Kusumawati, S., Fa'uzobihi, Taryanto, & Irawan, P. R. (2024). The Effect of Work Stress on Employee Performance at PT . ISM Division Bogasari Flour Mills Jakarta. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 8(1), 392–397.
<https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.6258/http>
- Lengkey, M. F., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Analisis Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut. *Jurnal EMBA*, 8(3), 1129–1141.
- Lusiyani, A., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 155–165.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.458>
- Meiyrdayanti, N., & Askafi, E. (2021). Analisis Adversity Quotient (AQ) dan Occupational Stress Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PPNPN PPI Madiun). 21, 6.
- Melayu, P. L., Ambarita, R., & Hanum, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga. *Jkpim : Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 4(September), 320–330.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. *AMAR (Andalus Management Review)*, 4(2), 32–45.
<https://doi.org/10.25077/amar.4.2.32-45.2020>
- Paul, H., Budhwar, P., & Bamel, U. (2020). Linking resilience and organizational commitment: does happiness matter? *Journal of Organizational Effectiveness*, 7(1), 21–37.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2018-0087>
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM). CV. Lentera Ilmu Madani, August.
- Randika, A., Elvina, & Halim, A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja pada Samsat Rantauprapat Office. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3319–3338.
- Ristadewi, I. A. A., Ratnadi, N. M. D., & Astika, I. B. P. (2017). Pengaruh Tipe Kepribadian Conventional, Adversity Quotient Dan Motivasi Berprestasi Pada Kinerja Akademik Mahasiswa Magister Akuntansi. 5, 1757–1784.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen (Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P)* (Jilid 1 Ed). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior Seventeenth Edition. In Pearson. www.pearsonglobaleditions.com
- Rosyid, muhamad A., & Darajat, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55–68.
<https://doi.org/10.53067/ijebef.v3i1.96>
- Sabiu, M. S., Ringim, K. J., Mei, T. S., & Joarder, M. H. R. (2019). Relationship between human resource management practices, ethical climates and organizational performance, the missing link: An empirical analysis. *PSU Research Review*, 3(1), 50–69. <https://doi.org/10.1108/PRR-12-2016-0022>
- Saderiah, S., Otoluwa, N. I., & Burhani, A. H. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Uptd Puskesmas Maros Baru). *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 59–74. <https://doi.org/10.46918/point.v4i2.1638>
- Sari, A. D. K., & Wahyuni, S. (2019). Effect Of Employee Resilience Against OCB: The Role Of Organizational Commitment Mediation. *International Journal of Education and Social Science Research*, 4(03), 143–157.
- Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I. (2022). Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(2), 141–156.
<https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008>
- Soelton, M., Wahyono, T., Oktaviar, C., Arief, H., Saratian, E. T. P., Cahyawati, I., & Syah, T. Y. R. (2021). Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 211–216.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.822>
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang (Alih Bahasa: Hermaya)* (Yovita Hardiwati, Ed.). PT. Grasindo.
- Sutrisno, S. (2022). Determinants of Employee Performance: Overview of Aspects of

-
- Communication, Work Stress and Compensation. *Budapest International Research and Critics Institute ...*, 19259–19270. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5937>
- Syamsuri, Abd. R., Halim, Abd., & Darvita, D. (2020). Analisis Adversity Quotient Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ecobisma*, 7(2), 125–139. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/1852/1745>
- Virgana, V., Suendarti, M., Lapasau, M., & Hasbullah, H. (2022). Measuring the Effects of Adversity Quotient, Organizational Culture and Job Satisfaction on Special School Teachers' Organizational Commitment. *International Journal of Educational Management and Development Studies*, 3(2), 21–44. <https://doi.org/10.53378/352886>
- Yunitasari, D., Nuraini, A., & Yulius Pangkey, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 7(3), 265–277. <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i3.3388>
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3831>

Profil Penulis

1. **Febianti Zindi Sulistyowati**, Keilmuan Manajemen, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Jl. Gajayana No. 50, Dinoyo, Lowokwaru, Kota Malang – 65144
Email: 200501110163@student.uin-malang.ac.id
2. **Setiani, M.M**, Keilmuan Manajemen, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Jl. Gajayana No. 50, Dinoyo, Lowokwaru, Kota Malang – 65144
Email: setiani@uin-malang.ac.id