

BAB V

PEMBAHASAN

A. Hubungan *Adversity Quotient* dengan Manajemen Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji deskriptif data hasil penelitian menunjukkan bahwa 64% guru SD Muhammadiyah 8 dan 10 Banjarmasin memiliki *adversity quotient* sedang. Dalam teori yang dikemukakan oleh Stoltz, maka individu ini termasuk dalam tipe *campers*, yaitu mereka yang tidak memanfaatkan potensi mereka sepenuhnya. Jika dihubungkan dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow mengenai teori kebutuhan, maka individu yang memiliki *adversity quotient* sedang adalah individu yang merasa kebutuhan akan fisiologis dan rasa aman mereka terpenuhi.

Individu yang memiliki *adversity quotient* sedang, merasa cukup dan puas dengan apa yang sudah ada. Mereka merasa puas dengan diri sendiri. Sehingga tidak mau untuk mengembangkan diri. Akibatnya mereka kurang berhasil dalam kehidupan, yaitu : kurang belajar, tumbuh, dan berprestasi. Berdasarkan hasil pengamatan, guru yang memiliki *adversity quotient* sedang atau termasuk tipe *campers* adalah para guru yang merasa sudah puas dan tercukupi dengan keadaan mereka saat ini, baik kebutuhan akan fisiologis, misalnya dengan gaji dan tunjangan yang memadai, serta kebutuhan akan rasa aman. Sebagian para guru di sekolah ini telah mendapatkan tunjangan sertifikasi dan telah ditetapkan sebagai karyawan tetap, bahkan ada yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Namun

mereka cenderung kurang memiliki motivasi untuk mengembangkan diri, karena fokus mereka saat ini adalah bagaimana mendidik dan mengajar para siswa dengan kemampuan yang telah mereka miliki.

Hasil uji deskriptif data juga menunjukkan bahwa 22% para guru memiliki *adversity quotient* yang tinggi. Stoltz mengemukakan bahwa individu ini masuk dalam tipe *climbers.*, yaitu individu yang selalu berusaha untuk mencapai pada kebutuhan akan kebutuhan aktualisasi pada hirarki kebutuhan Maslow. Mereka adalah para pemikir yang selalu memikirkan berbagai kemungkinan dalam kehidupan. Kesulitan atau krisis akan mereka hadapi meskipun harus mengeluarkan banyak energi, dedikasi, dan pengorbanan. Para guru yang memiliki *adversity quotient tinggi* atau termasuk dalam tipe *climbers* ini adalah individu yang ingin mengembangkan diri lebih dari apa yang mereka miliki saat ini. Berdasarkan hasil pengamatan, beberapa orang guru di sekolah ini telah menyelesaikan studi magisternya dan beberapa diantaranya sedang menempuh pendidikan magister pendidikan. Beberapa orang guru di sekolah ini juga terus mengembangkan kreativitasnya, sehingga dapat membimbing para siswanya dalam hal kegiatan ekstrakurikuler.

Sedangkan sisanya, yaitu 14% guru memiliki *adversity quotient rendah.* Dalam teori Maslow individu yang memiliki *adversity quotient* rendah adalah individu yang termasuk dalam tipe *quitters,* yaitu mereka yang berusaha dan melarikan diri dari masalah atau menghindari tantangan. Mereka menatap kehidupan dengan penuh kecemasan, meninggalkan segala impiannya dan cenderung mengabaikan potensi yang dimilikinya, serta memilih jalan yang

dianggap lebih mudah dan datar. Seringkali menjadi individu yang sinis, pemurung, senang menyalahkan orang lain, membenci orang yang selalu bergerak ke depan. Akibatnya mereka frustrasi dan menjadi pemaarah. Sehingga mereka perlu mencari tempat untuk melarikan diri dan menenangkan pikiran. Guru yang memiliki *adversity quotient* rendah adalah mereka yang cenderung untuk lari dari masalah dan cenderung untuk tidak melawan apabila terjadi perubahan, namun mereka berontak di dalam hati kecil. Sehingga menyebabkan mereka frustrasi dan sensitif terhadap lingkungan. Bagi mereka bekerja hanya sekedar untuk hidup dan kurang memiliki harapan untuk hidup lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan korelasi *Person* didapatkan hasil r sebesar 0,278 dengan signifikansi $p = 0,012$. Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *adversity quotient* dengan manajemen stres kerja pada guru SD Muhammadiyah 8 dan 10 Banjarmasin. Seperti yang dikemukakan oleh Stoltz tidak jarang orang yang memiliki *adversity quotient* yang baik mempunyai latar belakang yang sulit, berasal dari lingkungan keluarga yang susah dan ekonomi yang buruk, namun mereka belajar dan menyadari bahwa kesulitan merupakan bahagian dari hidup, jadi menghindari kesulitan sama saja dengan menghindari kehidupan. Stoltz juga menyebutkan bahwa mereka yang memiliki *adversity quotient* lebih tinggi menikmati serangkaian manfaat termasuk kinerja, produktivitas, kreativitas, kesehatan, ketekunan, daya tahan, dan vitalitas yang lebih besar daripada rekan-rekan mereka yang rendah *adversity quotientnya*. Di sebuah distrik persekolahan yang sedang berkembang *adversity quotient* juga

digunakan untuk membantu para guru mengembangkan daya tahan dan keuletan mereka dalam memberikan pelajaran yang mempunyai makna dan tujuan.⁵²

Individu yang memiliki manajemen stres kerja yang baik, maka dia akan melakukan perencanaan akan pekerjaan-pekerjaan atau membuat jadwal terlebih dahulu. Sehingga ia terhindar dari tuntutan akan beban kerja yang menumpuk. Oleh karena itulah para guru yang memiliki manajemen stres kerja yang baik, mereka akan membuat rencana kerja terlebih dahulu, misalnya membuat silabus dan lain sebagainya. Seperti yang telah dikemukakan oleh Navis dan Newsstorm salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja adalah adanya tugas yang terlalu banyak atau menumpuk.⁵³ Para guru yang memiliki *adversity quotient* tinggi akan segera menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, meskipun tugas yang diberikan jumlahnya cukup banyak. Seperti yang kita ketahui dalam kurikulum 2013 terdapat beberapa perbedaan dengan kurikulum-kurikulum sebelumnya, baik dari materi yang disajikan, sistem penilaian siswa, dan sistem pembelajaran lainnya yang tidak hanya menyangkut aspek *intelligence* semata, tetapi juga aspek emosional serta karakter atau sikap siswa. Seperti yang dikemukakan oleh Stoltz individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi adalah mereka pemikir-pemikir kemungkinan. Respon bawah sadar mereka selalu mengatakan bahwa pasti selalu ada jalan dalam menyelesaikan kesulitan.⁵⁴ Sehingga dalam hal ini para guru tidak

⁵² Paul G. Stoltz. 2003. *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, (Jakarta: Grasindo), hal . 11-12.

⁵³ Navis dan Newstrom dalam Stephen P.Robbins & Timothy A.Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. (Jakarta, Salemba Empat) , hal. 311.

⁵⁴ Paul G. Stoltz. 2003. *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, (Jakarta: Grasindo), hal. 185.

mudah putus asa dalam menyelesaikan tugas serta kewajibannya, mereka akan terus berjuang untuk menyelesaikan tugas dan melaksanakan kewajiban mereka sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, sehingga mereka memiliki manajemen stres kerja yang baik.

Sumbangan *adversity quotient* terhadap manajemen stres kerja adalah 7,72 %. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi manajemen stres kerja adalah *adversity quotient*. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 92,28% manajemen stres kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya. Faktor yang berasal dari dalam diri individu yang mempengaruhi manajemen stres kerja kemungkinan adalah tingkat IQ, EQ, SQ, kontrol diri, kreativitas, dan lain-lain. Sedangkan faktor yang berasal dari luar individu kemungkinan adalah dukungan sosial, struktur organisasi, jumlah beban kerja individu, dan lain-lain.

B. Hubungan *Spiritual Quotient* dengan Manajemen Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji deskriptif mengenai *spritual quotient*, 68% guru memiliki *spritual quotient* yang sedang. Individu yang memiliki *spritual quotient* sedang adalah individu yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi memenuhi kebutuhan hidup dan tanggung jawab sosialnya. Guru yang memiliki *spritual quotient* sedang adalah para guru yang bersedia mengabdikan dan mendidikasikan dirinya untuk mencerdaskan para siswa agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Mereka adalah para guru yang menginginkan agar ilmu yang mereka miliki dapat membantu para siswa dalam menggapai kesuksesan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa 19% guru memiliki *spritual quotient* yang tinggi. Individu yang memiliki *spritual quotient* tinggi adalah

individu yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai hamba Allah, yang dilakukan dengan penuh keikhlasan dan didasari atas keyakinan *lillahita'ala*. Guru yang memiliki *spritual quotient* tinggi adalah mereka yang bersedia dan mampu mengabdikan dirinya serta menularkan ilmu-ilmunya demi mencerdaskan para anak didiknya yang didasari dengan rasa keikhlasan dan penuh kesabaran, serta niatan yang bersumber karena Allah Ta'ala. Mereka meyakini bahwa mendidik dan mengajar para murid adalah suatu bentuk ibadah kepada Allah SWT sebagai hamba Allah. Mereka adalah para guru yang ikhlas dan rela mengabdikan dirinya tanpa memikirkan apa yang akan mereka dapatkan kelak (balasan/imbalan), karena yang mereka harapkan adalah mencerdaskan para siswa semata-mata karena Allah SWT.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa 13% guru memiliki *spritual quotient* yang rendah. Individu yang memiliki *spritual quotient* rendah adalah individu yang melakukan tugas dan kewajibannya, yang didasari untuk memenuhi kepuasan pribadi dan cenderung mengabaikan tanggung jawab sosialnya. Mereka adalah individu yang memiliki tujuan hidup apapun yang mereka lakukan adalah suatu upaya untuk bertahan hidup. Para guru yang memiliki *spritual quotient* rendah adalah mereka yang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup dan cenderung mengabaikan akan peningkatan kemampuan siswanya kelak. Bagi mereka, sudah dirasa cukup dengan memberikan ilmu yang mereka miliki, entah bagaimana ke depannya kelak, apakah pengetahuan yang didapatkan para siswa dapat berguna di kemudian hari, karena bagi mereka yang terpenting tugas mereka

telah ditunaikan sebagai tenaga pengajar dan mereka akan mendapatkan imbalan (balasan) demi memenuhi dan mempertahankan hidupnya.

Hasil penelitian berdasarkan analisis korelasi *Person* didapatkan hasil r sebesar 0,265 dengan signifikansi $p = 0,017$. Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *spritual quotient* dengan manajemen stres kerja pada guru SD Muhammadiyah 8 dan 10 Banjarmasin. Toto Tasmata mengungkapkan bahwa mereka yang cerdas secara ruhaniah itu meyakini bahwa dirinya akan mencapai derajat kemanusiaan yang luhur selama mereka bertindak dan bertanggung jawab, serta membuktikannya dalam gerak kehidupan yang nyata melalui tanggung jawabnya kepada Allah, manusia dan alam, sehingga mereka mampu menyatakan dirinya secara jelas bahwa dihadapan Allah dia hanyalah seorang hamba ('abdullah). Dihadapan Allah, seluruh egonya seakan-akan hilang, karenanya dia berseru dengan takbir, hanya Engkaulah Yang Maha Besar.⁵⁵

Menurut Puluhluwa⁵⁶ kecerdasan spiritual memiliki peranan yang penting dalam lingkungan pendidikan. Guru yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Hal tersebut terwujud dalam berbagai bentuk perilaku, yaitu: (a) sabar untuk melaksanakan tugas, (b) menghadapi murid yang memiliki perbedaan, (c) suka memaafkan, (d) memiliki sikap toleran, dan (e) suka menghargai orang lain. Guru yang memiliki *spritual*

⁵⁵ Toto Tasmara. 2001. *Kecerdasan Ruhaniyah Membentuk Kepribadian yang Bertanggung Jawab, Profesional, dan Berakhlak*, (Jakarta : Gema Insani), hal. VI.

⁵⁶ Puluhulawa, C.W.(2013). Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual meningkatkan kompetensi sosial guru. *MakaraSeri Sosial Humaniora*, 17(2), Diunduh <http://journal.ui.ac.id/index.php/humanities/article/viewFile/2957/2319>.

quotient yang baik cenderung memiliki manajemen stres kerja yang baik. Salah satu hal yang berperan dalam manajemen stres kerja adalah kemampuan para guru dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guru yang memiliki manajemen stres kerja yang baik akan sesegera mungkin menyelesaikan tugas dan masalah-masalah pekerjaan yang menghampirinya. Selain itu mereka juga termasuk individu yang penyabar dan mampu memaafkan kesalahan-kesalahan orang lain, baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Individu yang memiliki *spritual quotient* yang baik juga akan lebih mudah dalam menyelesaikan masalah yang menimpanya. Karena individu yang memiliki *spritual quotient* tinggi mampu untuk menyandarkan dirinya kepada Allah SWT, ketika ia telah berusaha dengan penuh kesungguhan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *spritual quotient* seseorang, maka semakin baik pula manajemen stres kerjanya.

Sumbangan *spritual quotient* terhadap manajemen stres kerja adalah 7,02 %. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi manajemen stres kerja adalah *spritual quotient*. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 92,98% manajemen stres kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya. Faktor yang berasal dari dalam diri individu (faktor internal) yang mempengaruhi manajemen stres kerja salah satunya adalah tingkat *adversity quotient*, kemungkinan faktor lainnya adalah tingkat IQ, EQ, pengelolaan diri, kemampuan beradaptasi, optimisme, dan lain-lain. Sedangkan faktor yang berasal dari luar individu kemungkinan adalah dukungan sosial, struktur organisasi, kecemasan dalam organisasi, kerumitan masalah dalam organisasi/lembaga, jumlah beban kerja dan lain-lain.

C. Hubungan *Adversity Quotient* dan *Spiritual Quotient* dengan Manajemen Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji deskriptif data hasil penelitian mengenai manajemen stres kerja, 78% guru SD Muhammadiyah 8 dan 10 Banjarmasin berada pada kategori manajemen stres kerja yang sedang. Individu yang memiliki manajemen stres kerja sedang adalah individu yang mampu menyusun dan membuat rencana kerja, namun kurang mampu untuk menyelesaikan masalah-masalah atau tugas yang dirasa berat akan tugas dan tanggung jawabnya dalam hal pekerjaan. Berdasarkan pengamatan, para guru yang memiliki manajemen stres kerja sedang adalah mereka yang mampu dan menyusun akan rencana pembelajaran sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, namun mereka kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan atau melaksanakan beberapa pekerjaan berat dan kurang bijak dalam pengambilan keputusan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa 11% guru memiliki manajemen stres kerja yang tinggi. Individu yang memiliki manajemen stres kerja tinggi disebut juga dengan individu yang memiliki manajemen stres kerja yang baik. Individu yang memiliki manajemen stres kerja yang baik adalah individu yang mampu membuat perencanaan mengenai rencana kerja secara terstruktur dan sistematis serta memiliki kemampuan dan keberanian untuk menghadapi *stressor* dengan perilaku yang positif. Para guru yang memiliki manajemen stres kerja yang baik adalah mereka yang memiliki rencana kerja yang matang dan penuh pertimbangan (prioritas). Mereka juga tidak menghindar atau mencoba lari dari masalah tetapi mereka memiliki keyakinan dan keberanian untuk menghadapi hal-

hal yang menjadi penyebab stres kerja. Meskipun mereka mengalami stres, mereka akan tetap menunjukkan perilaku-perilaku positif dan tetap berpegang pada nilai moral dan agama yang mereka anut.

Para guru yang memiliki manajemen stres kerja yang rendah adalah sebanyak 11%. Individu yang berada pada kategori manajemen stres kerja rendah adalah individu yang kurang bahkan tidak memiliki rencana kerja yang baik, mereka cenderung akan bertindak sesuai dengan apa yang diperintahkan dan jarang untuk menolak apa yang telah diperintahkan meskipun bertentangan dengan hati nurani. Akibatnya ia dipenuhi oleh perasaan bingung. Berdasarkan pengamatan, guru yang memiliki stres kerja yang rendah cenderung malas untuk menyelesaikan apa yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka, bahkan diantaranya tidak memiliki rencana kerja yang baik. Mereka akan bekerja apabila ada perintah. Bahkan mereka tidak memiliki keberanian untuk menolak dengan apa yang ditugaskan oleh atasan walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Akibatnya mereka mudah frustrasi, dan marah-marah tanpa sebab yang jelas. Mereka juga cenderung untuk lari dari masalah-masalah yang ada, serta tidak memiliki keinginan untuk menyelesaikan masalahnya.

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai $r = 0,353$ dan nilai $p = 0,016$, hal ini menyatakan bahwa *adversity quotient* dan *spritual quotient* memiliki hubungan yang signifikan dengan manajemen stres kerja pada guru SD Muhammadiyah 8 dan 10 Banjarmasin. Beratnya tuntutan akan tugas dan peran seorang guru membuat adanya tekanan, konflik, kecemasan, maupun stres merupakan fenomena psikologis yang harus dihadapi oleh para guru. Namun

stressor dan tingkat atau kadar stres yang dihadapi oleh para guru tersebut berbeda-beda tergantung kemampuan dan kesiapan dari guru tersebut untuk mengendalikannya. Maka untuk menyikapi permasalahan-permasalahan akan pekerjaan yang semakin kompleks, para guru perlu memiliki kecerdasan dan kualitas diri yang baik, sehingga tidak salah dalam proses pengambilan keputusan. Manajemen stres yang baik akan membantu individu dalam mengatasi setiap *stressor* yang datang maupun menghadapi stres yang terjadi. Seperti yang dikemukakan Lazarus tujuan dari perilaku coping adalah untuk mengurangi kondisi lingkungan yang menyakitkan, menyesuaikan dengan peristiwa-peristiwa atau kenyataan-kenyataan negatif, mempertahankan keseimbangan emosi, mempertahankan *self image* yang positif, serta untuk meneruskan hubungan yang memuaskan dengan orang lain. Manajemen stres adalah suatu program untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik-teknik mengelola stres, sehingga orang lebih baik dalam menangani stres dalam kehidupan.⁵⁷ Sedangkan menurut Margiati manajemen stres lebih dari sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangi secara adaptif dan efektif.

Adversity quotient membuat seseorang memperoleh semangat untuk mengakhiri segala rintangan yang menimpanya dengan melakukan usaha sesuai dengan kemampuannya. Individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi akan terus berusaha untuk segera menyelesaikan segala tantangan yang dalam hidupnya, hingga ia mampu melewati tantangan dan berhasil menaklukkannya.

⁵⁷Schafer, Walt. 2000, *Stress Management For Wellness*, Fourt Edition. (New York : John Willey and sons, Inc), hal 18

Sebaliknya orang yang memiliki *adversity quotient* rendah akan tetap diam di tempat dan hanya menerima segala kesulitan tanpa berusaha melakukan sesuatu. Individu yang memiliki daya juang tinggi tidak mudah terkena stres karena ia memiliki manajemen stres yang baik sedangkan individu yang memiliki daya juang rendah akan rentan dan mudah mengalami stres dalam kesehariannya karena ia kurang memiliki manajemen stres yang baik.

Individu yang memiliki *spritual quotient* tinggi memiliki keyakinan bahwa setiap permasalahan, rintangan maupun gejala yang terjadi dalam kehidupan pasti ada jalan keluarnya, karena semuanya adalah bentuk cobaan dari Allah SWT. Setiap cobaan yang datangnya dari Allah akan selalu ada jalan keluarnya, karena ia meyakini bahwa cobaan yang datang tujuannya adalah untuk meninggikan derajatnya di mata Tuhan. Individu yang memiliki *spritual quotient* yang tinggi akan bersyukur akan segala hal yang ia dapatkan, termasuk ketika dia mendapatkan cobaan. Ia akan terus berusaha seraya berdoa dan bertawakkal kepada Allah SWT. Ia meyakini bahwa Allah akan memberikan jalan baginya/kemudahan baginya, asalkan ia mau berusaha. Berbeda dengan individu yang memiliki *spritual quotient* rendah, mereka akan terpaksa meratapi nasib tanpa berpikir dan mengetahui apa yang harus mereka lakukan agar keluar dari permasalahan yang ada. Kehidupan spiritual yang baik maka akan membantu kita untuk lebih sabar, pasrah, dan ikhlas dalam menghadapi persoalan apapun.

Dari uraian di atas dapat kita ketahui bahwa semakin tinggi *adversity quotient* dan *spritual quotient* yang dimiliki oleh tiap individu, maka semakin baik pula manajemen stres kerjanya. Manajemen stres kerja yang dimiliki oleh

individu cenderung berbeda antara individu satu dengan lainnya, meskipun hal-hal yang menjadi penyebab stres kerja sama. Dengan kata lain, yang membedakan manajemen stres kerja dari masing-masing individu adalah bagaimana cara mereka dalam mencegah maupun menghadapi stres itu sendiri, dan salah satunya adalah dengan memiliki *adversity quotient* dan *spritual quotient* yang tinggi.

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan 0,096, dengan demikian *adversity quotient* dan *spritual quotient* secara bersama memberikan sumbangan sebesar 9,6% terhadap manajemen stres kerja. Artinya sekitar 90,4% manajemen stres kerja pada guru SD Muhammadiyah 8 dan 10 Banjarmasin dipengaruhi oleh faktor lainnya, baik faktor yang berasal dari dalam individu maupun dari luar individu. Faktor yang berasal dari dalam individu misalnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, prokratisasi kerja, motivasi kerja dan faktor lainnya. Sedangkan faktor yang berasal dari luar individu misalnya faktor lingkungan misalnya adanya dukungan dari keluarga, rekan kerja, pimpinan/kepala sekolah. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Robert A.Kerr, dan kawan-kawan “*A Qualitative Study of Workplace Stress and Coping in Secondary Teacher in Ireland*”, menyatakan bahwa strategi coping stres kerja pada guru di SMP Irlandia bagian Timur adalah dengan dukungan sosial.⁵⁸

Dari hasil koefisien korelasi beta *adversity quotient* mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada *spritual quotient* dalam manajemen stres kerja, yaitu sebesar 0,258 point dari setiap kenaikan 1 point manajemen stres kerja. *Adversity*

⁵⁸Robert A. dkk. *A Qualitative Study of Workplace Stres and Coping in Secondary Teacher in Ireland*, (*Irish Journal of Applied Social Studies*, Vol.11 : Iss 1, Article 3).

quotient adalah kemampuan untuk mengatasi berbagai hambatan atau rintangan dalam kehidupan. Ketika individu mampu untuk mengatasinya, maka ia beranggapan bahwa dirinyalah yang mampu mengatasi tanpa melibatkan Tuhan di dalamnya. Sedangkan untuk mencapai pada tingkat spritual yang tinggi, individu perlu menjalani hingga menemukan makna akan kehidupan dan kebesaran Allah SWT dalam jangka waktu yang cukup panjang setelah melalui berbagai macam peristiwa dalam kehidupannya. Sehingga dalam hal ini, *adversity quotient* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan *spritual quotient* terhadap manajemen stres kerja.