



Ketika Tekanan Menjadi Tantangan: Peran *Adversity Quotient* dalam Menghadapi *Challenge Stress* pada Karyawan Generasi Z

Resifa Wulandari^{1*}, Alfadli², Azwar³, Tengku Muhammad Ihsan⁴

¹Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi,
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Soebrantas, Pekanbaru, Riau,
Indonesia, 28293

²Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi,
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Soebrantas, Pekanbaru, Riau,
Indonesia, 28293

³Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi,
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Soebrantas, Pekanbaru, Riau,
Indonesia, 28293

⁴Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi,
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Soebrantas, Pekanbaru, Riau,
Indonesia, 28293

*Penulis Korespondensi: resifawulandari@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of Adversity Quotient on Challenge Stress among Generation Z employees. The study employed a quantitative approach with an explanatory and cross-sectional research design. The participants were 100 Generation Z employees selected using purposive sampling, with the criteria of being actively employed and having a minimum work tenure of six months. Adversity Quotient was measured based on Stoltz's concept, comprising Control, Ownership, Reach, and Endurance, while Challenge Stress was measured based on challenging job demands, including workload, time pressure, responsibility, and job complexity. Both instruments had undergone validity and reliability testing, with Cronbach's Alpha coefficients of 0.85 and 0.91, respectively. Data were analyzed using simple linear regression after conducting assumption tests for normality and heteroscedasticity. The results showed that Adversity Quotient did not significantly affect Challenge Stress among Generation Z employees. The regression analysis yielded a coefficient of $B = -0.038$, $\beta = -0.035$, $t = -0.345$, and $p = 0.731$. Although the regression coefficient indicated a negative direction, the effect was not statistically significant. These findings indicate that individual capacity to cope with adversity does not sufficiently explain variations in Challenge Stress among the respondents. Challenge Stress may be more strongly influenced by job demands, appraisal processes, and other personal and job resources. This study contributes to the literature by examining Challenge Stress as a specific form of work stress among Generation Z employees, thereby extending research on the relationship between individual characteristics and workplace stress.*

Keywords: *Adversity Quotient; Challenge Stress; Generation Z; employees; work stress.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Adversity Quotient* terhadap *Challenge Stress* pada karyawan Generasi Z. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory* dan *cross-sectional*. Responden penelitian berjumlah 100 karyawan Generasi Z yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria aktif bekerja dan memiliki masa kerja minimal enam bulan. *Adversity Quotient* diukur berdasarkan konsep Stoltz yang mencakup *Control*, *Ownership*, *Reach*, dan *Endurance*, sedangkan *Challenge Stress* diukur berdasarkan tuntutan pekerjaan yang bersifat menantang, meliputi beban kerja, tekanan waktu, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan. Kedua instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,85 dan 0,91. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana setelah dilakukan uji asumsi normalitas dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Adversity Quotient* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Challenge Stress* pada karyawan Generasi Z. Analisis regresi

menghasilkan koefisien B sebesar $-0,038$, β sebesar $-0,035$, nilai t sebesar $-0,345$, dan signifikansi sebesar $0,731$. Meskipun arah koefisien menunjukkan hubungan negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan belum dapat menjelaskan variasi *Challenge Stress* pada responden penelitian. *Challenge Stress* kemungkinan lebih dipengaruhi oleh karakteristik tuntutan pekerjaan, proses *appraisal*, serta sumber daya personal dan pekerjaan lainnya. Penelitian ini memberikan kontribusi dengan menempatkan *Challenge Stress* sebagai bentuk stres kerja yang spesifik dalam konteks karyawan Generasi Z, sehingga memperluas kajian mengenai hubungan antara karakteristik individu dan pengalaman stres di tempat kerja.

Kata kunci: *Adversity Quotient*; *Challenge Stress*; Generasi Z; karyawan; stres kerja.

1. LATAR BELAKANG

Generasi Z semakin memasuki dunia kerja dan menghadapi lingkungan organisasi yang ditandai oleh perubahan yang cepat, tuntutan adaptasi, serta peningkatan ekspektasi terhadap kinerja dan pengembangan profesional (Attiq, K., & Kristanto, 2025 ; Hanan et al., 2024). Kondisi tersebut menjadikan stres kerja pada Generasi Z sebagai salah satu persoalan yang semakin relevan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama karena tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kesejahteraan dan perilaku kerja karyawan (Attiq, K., & Kristanto, 2025 ; Wahyuningrum, E., & Khan, 2023). Penelitian pada karyawan Generasi Z di Indonesia menunjukkan bahwa stres kerja berkaitan dengan berbagai persoalan pekerjaan, termasuk *job insecurity*, *turnover intention*, dan kesejahteraan karyawan (Attiq, K., & Kristanto, 2025 ; Wahyuningrum, E., & Khan, 2023).

Stres kerja tidak selalu berbentuk tekanan yang menghambat karyawan, karena tuntutan pekerjaan dapat dipersepsikan sebagai *challenge stressors* atau *hindrance stressors* (Podsakoff et al., 2023). *Challenge stressors* merupakan tuntutan yang memiliki potensi memberikan peluang bagi pertumbuhan, pencapaian, dan perkembangan individu, meskipun tuntutan tersebut tetap dapat menghasilkan tekanan psikologis (Podsakoff et al., 2023 ; Pindek et al., 2024). Penelitian (Pindek et al., 2024) melalui meta-analisis terhadap 78 sampel menunjukkan bahwa *challenge stressors* dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja secara langsung, tetapi juga dapat meningkatkan strain yang kemudian berdampak negatif terhadap kinerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa *challenge stress* memiliki karakteristik yang bersifat dual, yaitu dapat menjadi sumber dorongan untuk mencapai tujuan sekaligus menjadi sumber tekanan bagi karyawan (Pindek et al., 2024).

Karakteristik *challenge stress* tersebut relevan untuk dikaji pada Generasi Z karena penelitian terbaru di Indonesia menunjukkan bahwa bentuk stres ini memang dialami oleh karyawan generasi tersebut. Penelitian terhadap 205 karyawan Generasi Z di Indonesia menemukan bahwa *challenge stress* memiliki skor rata-rata lebih tinggi dibandingkan *hindrance stress*, yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan pada kelompok tersebut relatif lebih sering dipersepsikan sebagai tantangan dibandingkan hambatan (Callista et al., 2026). Penelitian lain terhadap 212 karyawan Generasi Z di Indonesia juga menemukan bahwa *challenge stress* memiliki hubungan dengan *quiet quitting*, menunjukkan bahwa bentuk stres tersebut memiliki implikasi terhadap perilaku kerja karyawan (Veren et al., 2026). Dengan demikian, *challenge stress* merupakan bentuk tekanan kerja yang penting untuk dikaji secara khusus pada Generasi Z, bukan hanya sebagai bagian dari konstruk stres kerja secara umum.

Namun, respons terhadap tuntutan pekerjaan tidak selalu sama pada setiap karyawan. Penelitian mengenai *challenge-hindrance stressors* menunjukkan bahwa bagaimana individu melakukan *appraisal* terhadap tuntutan pekerjaan berperan penting dalam menentukan respons terhadap *stressor* tersebut (Ma, Liu, et al., 2021). Perbedaan tersebut menunjukkan pentingnya mempertimbangkan karakteristik *individual* ketika menjelaskan pengalaman *challenge stress* pada karyawan (Ma, Peng, et al., 2021 ; Pindek et al., 2024). Salah satu karakteristik *individual* yang relevan adalah *Adversity Quotient* (AQ), yaitu kapasitas individu dalam menghadapi kesulitan dan mempertahankan kemampuan beradaptasi ketika menghadapi situasi yang menuntut (Aulia et al., 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa AQ berkaitan dengan pengalaman stres kerja karyawan. Penelitian terhadap karyawan PT. Tripuri Mitra Nobelindo menemukan bahwa AQ berperan dalam *work stress*, dengan kecerdasan emosional turut dipertimbangkan dalam hubungan tersebut (Aulia et al., 2023). Penelitian lain pada karyawan PT. X juga menunjukkan adanya hubungan antara AQ dan stres kerja, sedangkan penelitian pada karyawan PT. Pos Indonesia menunjukkan bahwa AQ merupakan salah satu variabel yang berkaitan dengan *work stress* dalam model kinerja dan komitmen organisasi (Putri, I. D., & Nurwidawati, 2023 ; Sulistyowati & Setiani, 2024). Temuan-temuan tersebut memberikan indikasi bahwa kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan memiliki relevansi dalam memahami pengalaman tekanan di tempat kerja.

Meskipun demikian, penelitian mengenai AQ dan stres kerja tersebut pada umumnya masih menggunakan stres kerja sebagai konstruk umum, sedangkan penelitian mengenai *challenge stress* pada Generasi Z lebih banyak berfokus pada gambaran tingkat stres atau hubungannya dengan *outcome* pekerjaan (Aulia et al., 2023; Callista et al., 2026; Veren et al., 2026). Padahal, penelitian terbaru menunjukkan bahwa *challenge stress* memiliki karakteristik dan konsekuensi yang berbeda dari *hindrance stress* sehingga tidak tepat apabila seluruh bentuk stresor pekerjaan diperlakukan sebagai konstruk yang homogen (Podsakoff et al., 2023; Pindek et al., 2024). Dengan demikian, masih terdapat ruang penelitian untuk menguji *Adversity Quotient* sebagai karakteristik individual dalam kaitannya dengan *Challenge Stress* pada karyawan Generasi Z.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mempertemukan *Adversity Quotient*, *Challenge Stress*, dan karyawan Generasi Z dalam satu model penelitian. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang menghubungkan AQ dengan stres kerja secara umum atau mengkaji *challenge stress* berdasarkan karakteristik dan *outcome* pekerjaan, penelitian ini secara khusus menguji keterkaitan AQ dengan *challenge stress* pada karyawan Generasi Z. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai bagaimana kapasitas individual dalam menghadapi kesulitan berkaitan dengan pengalaman terhadap tuntutan kerja yang bersifat menantang (Aulia et al., 2023; Podsakoff et al., 2023).

2. KAJIAN TEORITIS

***Challenge Stress* pada Generasi Z**

Stres kerja dalam literatur manajemen dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu *hindrance stressors* dan *challenge stressors*. *Hindrance stressors* merujuk pada hambatan birokrasi, konflik peran, dan ketidakjelasan tugas yang umumnya berdampak negatif terhadap kinerja. Sebaliknya, *challenge stressors* adalah tuntutan pekerjaan yang meskipun menimbulkan tekanan psikologis, tetap memiliki potensi memberikan peluang bagi pertumbuhan, pencapaian, dan pengembangan individu. (Podsakoff et al., 2023) menegaskan bahwa *challenge stressors* dapat dipersepsikan sebagai tantangan yang mendorong motivasi, meskipun tetap berisiko menimbulkan *strain*. (Cavanaugh et al., 2000) menyebutkan bahwa beban kerja tinggi, tanggung jawab besar, dan tuntutan pengembangan keterampilan baru merupakan bentuk nyata dari *challenge stress* yang dapat meningkatkan motivasi sekaligus menimbulkan tekanan.

Faktor yang memengaruhi *challenge stress* pada Generasi Z antara lain karakteristik pekerjaan seperti target ambisius, *deadline* ketat, dan tuntutan *multitasking*, yang sering kali menjadi ciri khas lingkungan kerja *modern*. Lingkungan organisasi juga berperan penting, terutama budaya kerja yang kompetitif dan ekspektasi tinggi dari atasan. Selain itu, karakteristik individu seperti persepsi terhadap tuntutan, kemampuan *coping*, dan motivasi intrinsik turut menentukan bagaimana *challenge stress* dipersepsikan. Tekanan *digitalisasi* juga menjadi faktor signifikan, karena Generasi Z sebagai *digital-native* dituntut untuk terus beradaptasi dengan teknologi baru dan ekspektasi untuk selalu “*online*” (Tarafdar et al., 2019).

Dimensi *challenge stress* menurut (Cavanaugh et al., 2000 ; Pindek et al., 2024) meliputi beban kerja tinggi, tanggung jawab besar, tuntutan waktu atau *deadline* ketat, tuntutan pengembangan keterampilan baru, serta target ambisius yang harus dicapai. Penelitian terbaru di Indonesia menunjukkan bahwa *challenge stress* memang dialami oleh karyawan Generasi Z. (Callista et al., 2026) menemukan bahwa skor rata-rata *challenge stress* lebih tinggi dibandingkan *hindrance stress*, yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan pada kelompok ini lebih sering dipersepsikan sebagai tantangan dibanding hambatan. Penelitian lain oleh (Veren et al., 2026) menemukan bahwa *challenge stress* memiliki hubungan dengan fenomena *quiet quitting*, yang memperlihatkan implikasi nyata terhadap perilaku kerja karyawan. Dengan demikian, *challenge stress* merupakan bentuk tekanan kerja yang penting untuk dikaji secara khusus pada Generasi Z, bukan hanya sebagai bagian dari konstruk stres kerja secara umum.

Adversity Quotient (AQ)

Konsep *Adversity Quotient (AQ)* diperkenalkan oleh Stoltz (1997) sebagai kapasitas individu untuk bertahan, bangkit, dan mengatasi kesulitan. AQ menggambarkan kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan, mengendalikan respons terhadap tekanan, serta mempertahankan motivasi dalam situasi sulit. Menurut (Shari et al., 2022), AQ berhubungan positif dengan *coping* adaptif dan resiliensi karyawan terhadap stres kerja, sehingga menjadi salah satu variabel penting dalam menjelaskan perbedaan respons individu terhadap tekanan pekerjaan.

Faktor yang memengaruhi AQ antara lain karakteristik individu seperti kepribadian, kecerdasan emosional, dan motivasi, yang menentukan bagaimana seseorang merespons kesulitan. Pengalaman hidup juga berperan penting, karena paparan

terhadap kesulitan sebelumnya dapat membentuk daya tahan individu. Lingkungan sosial seperti dukungan keluarga, teman, dan rekan kerja turut memperkuat AQ, sementara budaya organisasi yang mendukung atau menekan dapat memengaruhi sejauh mana AQ berkembang dalam konteks pekerjaan (Aulia et al., 2023 ; Putri, I. D., & Nurwidawati, 2023 ; Sulistyowati & Setiani, 2024)

Dimensi AQ menurut Stoltz (1997) dikenal dengan model *CORE*, yang terdiri dari empat aspek utama. Dimensi *Control* menggambarkan sejauh mana individu merasa mampu mengendalikan situasi sulit. Dimensi *Ownership* menunjukkan tingkat tanggung jawab individu terhadap kesulitan yang dihadapi. Dimensi *Reach* menjelaskan sejauh mana kesulitan memengaruhi aspek lain dalam kehidupan. Sedangkan dimensi *Endurance* mencerminkan kemampuan bertahan dan bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan. Keempat dimensi ini memberikan gambaran komprehensif mengenai kapasitas individu dalam menghadapi tekanan, dan menjadi indikator penting dalam penelitian mengenai AQ.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* dan pendekatan *cross-sectional* untuk menganalisis pengaruh *Adversity Quotient* terhadap *Challenge Stress* pada karyawan Generasi Z. *Adversity Quotient* ditempatkan sebagai variabel independen (X), sedangkan *Challenge Stress* sebagai variabel dependen (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang sedang aktif bekerja pada organisasi atau perusahaan. Sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: (1) termasuk dalam kelompok Generasi Z, (2) sedang aktif bekerja, dan (3) telah bekerja minimal enam bulan pada organisasi atau perusahaan tempat bekerja. Penelitian ini melibatkan 100 karyawan Generasi Z sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 100 karyawan Generasi Z yang memenuhi kriteria sampel. Kuesioner disebarkan secara daring melalui media yang dapat diakses oleh responden. Sebelum pengisian, responden

diberikan informasi mengenai tujuan penelitian dan diminta memberikan persetujuan untuk berpartisipasi secara sukarela. Data yang terkumpul selanjutnya digunakan untuk mengukur *Adversity Quotient* dan *Challenge Stress*.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua instrumen, yaitu instrumen *Adversity Quotient* dan *Challenge Stress*. *Adversity Quotient* diukur berdasarkan teori Stoltz (1997) yang terdiri atas empat dimensi, yaitu *Control*, *Ownership*, *Reach*, dan *Endurance (CORE)*. *Challenge Stress* diukur berdasarkan konsep *challenge stressors* yang mencakup beban kerja, tekanan waktu, tanggung jawab pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan. Kedua instrumen menggunakan skala *Likert*.

Sebelum digunakan dalam penelitian, kedua instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item mampu mengukur konstruk yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen *Adversity Quotient* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,85, sedangkan instrumen *Challenge Stress* sebesar 0,91. Kedua instrumen menunjukkan konsistensi internal yang baik dan dinyatakan layak digunakan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh *Adversity Quotient* terhadap *Challenge Stress* pada karyawan Generasi Z. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi (β), *t*, dan signifikansi (*p*). Besarnya kontribusi *Adversity Quotient* terhadap *Challenge Stress* ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi (R^2). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $p < 0,05$ dan koefisien regresi menunjukkan arah negatif sesuai dengan hipotesis penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi skor *Adversity Quotient* dan *Challenge Stress* pada responden.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Standard Deviation
<i>Adversity Quotient</i>	100	75,41	8,727
<i>Challenge Stress</i>	100	74,02	9,600

Berdasarkan Tabel 1, variabel *Adversity Quotient* memiliki nilai *mean* sebesar 75,41 dengan *standard deviation* sebesar 8,727. Sementara itu, variabel *Challenge Stress* memiliki nilai *mean* sebesar 74,02 dengan *standard deviation* sebesar 9,600. Dengan demikian, secara deskriptif nilai rata-rata *Adversity Quotient* responden lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata *Challenge Stress*.

Uji Asumsi

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi yang meliputi normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap residual regresi menggunakan *One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test*. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Residual

Variabel yang Diuji	N	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	100	0,071	0,200	Normal

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,071 dengan nilai signifikansi 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga residual penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi linear sederhana terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
<i>Adversity Quotient</i>	0,126	0,070	0,178	1,792	0,076

Berdasarkan Tabel 3, variabel *Adversity Quotient* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,076. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Adversity Quotient* terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

4. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh *Adversity Quotient* terhadap *Challenge Stress* pada karyawan Generasi Z. Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	76,909	8,430	-	9,123	< 0,001
Adversity Quotient	-0,038	0,111	-0,035	-0,345	0,731

Berdasarkan Tabel 4, *Adversity Quotient* memiliki koefisien regresi sebesar -0,038 dengan nilai t sebesar -0,345 dan signifikansi sebesar 0,731. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga *Adversity Quotient* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Challenge Stress* pada karyawan Generasi Z. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *Adversity Quotient* berpengaruh terhadap *Challenge Stress* ditolak.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$\text{Challenge Stress} = 76,909 - 0,038(\text{Adversity Quotient})$$

Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan arah hubungan yang negatif, yaitu peningkatan *Adversity Quotient* secara statistik diikuti oleh penurunan *Challenge Stress*. Namun, karena pengaruh tersebut tidak signifikan, arah negatif tersebut belum dapat diinterpretasikan sebagai pengaruh yang bermakna secara statistik. Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai $F = 0,119$ dengan signifikansi 0,731. Hasil tersebut semakin menegaskan bahwa model regresi tidak signifikan ($p > 0,05$).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Adversity Quotient* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Challenge Stress* pada karyawan Generasi Z ($B = -0,038$; $\beta = -0,035$;

$t = -0,345; p = 0,731$). Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat *Adversity Quotient* belum dapat menjelaskan variasi *Challenge Stress* pada responden penelitian. Hasil ini berbeda dengan penelitian Putri dan Nurwidawati (2023) yang menemukan hubungan negatif antara *Adversity Quotient* dan stres kerja secara umum pada karyawan. Perbedaan tersebut kemungkinan berkaitan dengan karakteristik variabel stres yang digunakan, karena penelitian ini secara khusus mengukur *Challenge Stress*, bukan stres kerja secara umum.

Secara konseptual, *Challenge Stress* merupakan tuntutan pekerjaan yang dapat memberikan peluang bagi pencapaian dan perkembangan, tetapi pada saat yang sama dapat menimbulkan *strain* apabila tuntutan tersebut tinggi (Pindek et al., 2024). Meta-analisis Pindek et al. (2024) menunjukkan bahwa *challenge stressors* memiliki konsekuensi ganda, yaitu dapat berkaitan dengan peningkatan kinerja sekaligus meningkatkan *strain*. Dengan demikian, pengalaman *Challenge Stress* tidak hanya berkaitan dengan kapasitas individu dalam menghadapi kesulitan, tetapi juga dengan karakteristik tuntutan pekerjaan yang dihadapi.

Tidak signifikannya pengaruh *Adversity Quotient* juga dapat dipahami melalui pentingnya proses appraisal dan sumber daya pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa cara individu menilai tuntutan pekerjaan sebagai *challenge* atau *hindrance* dapat dipengaruhi oleh sumber daya personal dan kondisi pekerjaan (Mockaľo & Widderszal-Bazyl, 2021; Feng et al., 2022). Dengan demikian, karyawan dengan *Adversity Quotient* yang tinggi tetap dapat mengalami *Challenge Stress* ketika menghadapi beban kerja, tekanan waktu, kompleksitas tugas, atau tanggung jawab yang tinggi. Harju et al. (2023) juga menunjukkan bahwa *challenge stressors* yang lebih tinggi dapat berkaitan dengan kelelahan kerja.

Dalam konteks penelitian ini, temuan tersebut menunjukkan bahwa *Adversity Quotient* bukan prediktor langsung yang signifikan terhadap *Challenge Stress* pada karyawan Generasi Z. Temuan ini memberikan perspektif bahwa penelitian mengenai stres kerja pada Generasi Z perlu membedakan jenis *stresor* yang dialami, karena *Challenge Stress* memiliki karakteristik yang berbeda dari stres kerja secara umum. Oleh karena itu, faktor seperti karakteristik tuntutan pekerjaan, *job resources*, dan proses

appraisal dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya untuk menjelaskan *Challenge Stress* secara lebih komprehensif (Pindek et al., 2024; Podsakoff et al., 2023).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Adversity Quotient* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Challenge Stress* pada karyawan Generasi Z. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar $-0,038$, dengan $\beta = -0,035$, $t = -0,345$, dan $p = 0,731$ ($> 0,05$). Meskipun arah koefisien menunjukkan hubungan negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, *Adversity Quotient* belum dapat dipandang sebagai prediktor langsung terhadap *Challenge Stress* pada karyawan Generasi Z dalam penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa *Challenge Stress* kemungkinan lebih berkaitan dengan karakteristik tuntutan pekerjaan dan faktor situasional dibandingkan dengan kapasitas individu dalam menghadapi kesulitan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai *Challenge Stress* pada karyawan Generasi Z perlu mempertimbangkan faktor lain di luar *Adversity Quotient*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan tidak hanya berfokus pada peningkatan kapasitas individu dalam menghadapi kesulitan, tetapi juga memperhatikan karakteristik tuntutan pekerjaan yang dapat memunculkan *Challenge Stress*, seperti beban kerja, tekanan waktu, kompleksitas tugas, dan tanggung jawab pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi menjelaskan *Challenge Stress* pada karyawan Generasi Z, seperti *job demands*, *job resources*, *psychological capital*, *social support*, atau proses *cognitive appraisal*. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan melibatkan karakteristik organisasi atau bidang pekerjaan yang lebih beragam agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Attig, K., & Kristanto, R. (2025). *Mengelola stres kerja pada Generasi Z*. 5(2).
- Aulia, A., Sofwan, M., Apriadi, I., Priyono, P., & Soelton, M. (2023). Investigating The

- Role of Emotional Intelligence in The Relationship Between Adversity Quotient and Self Efficacy To Work Stress. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 218. <https://doi.org/10.22441/jimb.v9i2.20022>
- Callista, I., Zamralita, Z., & Putra, I. R. P. (2026). Understanding the dual structure of job stress challenge stress and hindrance stress among Gen Z workers. *Priviet Social Sciences Journal*, 6(5). <https://doi.org/10.55942/pssj.v6i5.1485>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V, & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *The Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Feng, X., Tao, K., Chen, S., Tian, H., & Xing, Z. (2022). Why do challenge stressors support and then desert us? The moderating and mediating role of psychological capital. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 50(7), e11640. <https://doi.org/10.2224/sbp.11640>
- Harju, L. K., Seppälä, P., & Hakanen, J. J. (2023). Bored and exhausted? Profiles of boredom and exhaustion at work and the role of job stressors. *Journal of Vocational Behavior*, 144, 103898. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103898>
- Ma, J., Liu, C., Peng, Y., & Xu, X. (2021). How do employees appraise challenge and hindrance stressors? Uncovering the double-edged effect of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 243–257. <https://doi.org/10.1037/ocp0000275>
- Ma, J., Peng, Y., & Wu, B. (2021). Challenging or hindering? The roles of goal orientation and cognitive appraisal in stressor-performance relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 388–406. <https://doi.org/10.1002/job.2503>
- Mockało, Z., & Widerszal-Bazyl, M. (2021). Role of job and personal resources in the appraisal of job demands as challenges and hindrances. *PLoS ONE*, 16(3), e0248148. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0248148>
- Pindek, S., Meyer, K., Valvo, A., & Arvan, M. (2024). A Dynamic View of the Challenge-Hindrance Stressor Framework: a Meta-Analysis of Daily Diary Studies. *Journal of Business and Psychology*, 39(5), 1107–1125. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09933-y>
- Podsakoff, N. P., Freiburger, K. J., Podsakoff, P. M., & Rosen, C. C. (2023). Laying the Foundation for the Challenge-Hindrance Stressor Framework 2.0. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 165–199. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-080422-052147>
- Putri, I. D., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan Adversity Quotient Dengan Stres Kerja Pada Karyawan The Relationship between Adversity Quotient and Job Stress Indah Dina Putri Desi Nurwidawati Abstrak Article History Perusahaan merupakan sebuah bentuk usaha yang memproduksi barang atau jasa ya. 10(01), 860–875.
- Shari, W. S., Winarsunu, T., & Syakarofath, N. A. (2022). Peran adversity quotient

- terhadap work-life balance karyawan. *Cognicia*, 10(2), 86–92. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22535>
- Sulistyowati, F. Z., & Setiani, S. (2024). Adversity Quotient Dan Work Stress Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v8i1.506>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta - techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Veren, K., Zamralita, Z., & Putra, I. R. P. (2026). The relationship between work stress and quiet quitting among generation Z employees. *Priviet Social Sciences Journal*, 6(1), 61–72. <https://doi.org/10.55942/pssj.v6i1.1012>
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). *Jurnal E-Bis : Ekonomi-Bisnis*. 7(1), 486–499.