

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini fokus pada karyawan PT. X sebagai objek penelitian. Perusahaan telekomunikasi adalah salah satu perusahaan yang berpengaruh di Indonesia, dengan PT. X sebagai salah satu unit kerja yang mengelola layanan telekomunikasi di wilayah Jawa Tengah. PT X kini telah membagi bidang bisnisnya menjadi 3 *Digital Business Domain*, yaitu *Digital Connectivity*, *Digital Platform*, dan *Digital Services*.

Karyawan PT. X dari berbagai departemen dan tingkatan jabatan menjadi subjek utama penelitian. Dengan variabel beban kerja, *adversity quotient*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Karyawan tersebut terlibat dalam beragam tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan industri telekomunikasi sesuai dengan departemen dan jabatan masing-masing. Fokus penelitian mencakup pengukuran tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan, *adversity quotient* sebagai fokus penelitian untuk memeriksa kemampuan karyawan untuk menghadapi, menanggapi, dan mengatasi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan mereka, motivasi kerja yang diidentifikasi sebagai variabel intervening yang memengaruhi hubungan antara beban kerja dan *adversity quotient* dengan kinerja karyawan, dan kinerja karyawan sebagai hasil dari interaksi antara beban kerja, *adversity quotient*, dan motivasi kerja.

Dengan adanya peristiwa *merger* yang telah dilakukan hal ini memperkuat PT. X sebagai objek penelitian dengan menggunakan variabel tersebut, yaitu beban kerja, *adversity quotient* atau kemampuan individu dalam merespon suatu masalah, motivasi kerja, dan kinerja sebagai variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas tersebut. Dampak *merger* dari kedua perusahaan tersebut salah satunya adalah restrukturisasi organisasi. Oleh karena itu karyawan juga akan dihadapkan dengan pengelolaan sumber daya yang lebih efisien dan penyesuaian ulang dengan koordinasi antar unit bisnis yang baru. Selain itu karyawan juga harus berhadapan dengan strategi perusahaan yang baru dengan

adanya tujuan hasil *merger* perusahaan, yang mana memungkinkan terjadinya perubahan pada layanan yang akan ditawarkan perusahaan dan target perusahaan yang baru. Dengan fenomena merger tersebut semakin memperkuat objek penelitian diteliti dengan variabel-variabel tersebut.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada sebuah organisasi karyawan merupakan aset penting dalam mencapai target dan tujuan. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan hal yang wajib diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Pengaruh beban kerja dan *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan merupakan topik yang penting dalam lingkup lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis seperti PT. X yang terus berubah dan berkembang. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Terlebih lagi dengan adanya merger antara PT. X menimbulkan beberapa persoalan mengenai SDM atau karyawan pada PT. X yang mengalami perpindahan atau restrukturisasi. Dan dengan demikian, para karyawan yang dipindahkan mengalami penyesuaian tersebut akan mendapatkan pelatihan ulang dan penyesuaian pada bidang dan fokus yang baru (Wahyuti, 2023).

Pergeseran karyawan tentu dianggap sebagai beban baru bagi karyawan. Seperti pendapat Koesmowidjojo (2017), yang menyatakan bahwa dalam sebuah perencanaan sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan, sekiranya telah ditetapkan sebuah standar perusahaan tersebut yang berkaitan dengan cara untuk melakukan analisis beban kerja sumber daya manusia atau karyawan sehingga mempermudah untuk memutuskan apakah sebaiknya dilakukan penambahan, pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja, atau mungkin mempertahankan sumber daya manusia yang telah tersedia. Dari pendapat tersebut bahwa jika karyawan mengalami pergeseran maka akan mendapat atau beradaptasi kembali dengan keputusan perusahaan baik penambahan, pergeseran, maupun pengurangan pada tenaga kerja yang tentunya memungkinkan karyawan untuk mendapat beban yang semakin berat karena penyesuaian dan adaptasi dengan fokus yang baru.

Beban kerja merujuk pada jumlah dan kompleksitas tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Tingginya beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung atau melalui faktor-faktor bersangkutan lainnya. Selain pendapat yang telah disampaikan sebelumnya, yaitu mengenai beban kerja yang dapat berkaitan dengan kinerja

karyawan, hal tersebut juga didukung dengan data penilaian atau evaluasi kerja selama tiga tahun yang dilakukan pada penelitian terdahulu oleh Narwantoro dan Iqbal (2020), bahwa tiga teratas variabel yang memengaruhi kinerja adalah motivasi, *adversity quotient*, dan Beban kerja. Dari penelitian tersebut memperkuat landasan penelitian ini, dimana berfokus pada beban kerja, dan *adversity quotient*, yang dimediasi dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Variabel yang mempengaruhi kinerja

No.	Variabel	Jumlah	Persentase
1.	Motivasi	6	24%
2.	<i>Adversity Quotient</i>	5	20%
3.	Beban kerja	5	20%
4.	Kompensasi	4	16%
5.	Kepemimpinan	2	8%
6.	Disiplin kerja	1	4%
7.	Lingkungan kerja	1	4%
8.	Budaya organisasi	1	4%

Sumber. Data primer penelitian terdahulu PT. XYZ 2020

Berdasarkan data di atas motivasi sebagai variabel intervening dalam penelitian ini memiliki presentase tertinggi yaitu 24%, *Adversity Quotient* sebesar 20%, dan beban kerja 20% yang menjadikan ketiga variabel tersebut sebagai faktor terbesar dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, beban kerja merupakan salah satu variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbin & Coulter (2017) dalam Management, beban kerja adalah jumlah tugas-tugas yang harus dijalankan oleh individu dalam pekerjaan tertentu. Hal ini dapat mencakup volume pekerjaan, kompleksitas tugas, dan tingkat tanggung jawab. Sejalan dengan pendapat tersebut dalam organisasi yang kompleks seperti

PT. X karyawan seringkali dihadapkan dengan beban kerja yang besar, seperti tuntutan tugas yang kompleks, tekanan waktu, dan tanggung jawab dengan tingkat posisi masing-masing dalam perusahaan. Oleh karena itu beban kerja yang berlebihan akan dapat memengaruhi keseimbangan dan kualitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di PT. X adalah faktor krusial dalam mempertahankan dan meningkatkan standar pelayanan yang tinggi serta keunggulan kompetitif perusahaan dalam bidang industrinya. Karyawan di PT. X memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga operasional yang lancar dan memenuhi kebutuhan pelanggan. Diukur melalui sistem OKR perusahaan dan kebijakan kantor PT. X, kinerja karyawan pada PT. X terdapat penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2023 setelah terjadinya *merger*. Hal tersebut akan menjadi fenomena yang dianalisis dengan keterkaitan variabel-variabel pada penelitian ini.

Penilaian kinerja pada PT. X menggunakan dua aspek yang berbeda dan digabungkan guna mengetahui hasil kinerja secara menyeluruh. Kedua aspek tersebut adalah aspek derivatif yang merupakan penurunan kontrak management dari *general manager* melalui *assessment* yang diolah dari pusat. Dan yang kedua adalah aspek *Performance Management* yaitu merupakan pengukuran hasil kinerja individu sesuai dengan target dari masing-masing divisi sesuai arahan manager lini. Berikut merupakan tabel rincian dari aspek yang dinilai

Tabel 1. 2 Unsur penilaian kinerja karyawan PT. X

No	Aspek	Unsur	Bobot
1.	Derivatif	KR 1 (Budaya Organisasi)	20%
		KR 2 (Birokrasi / Gaya Kepemimpinan)	20%
		KR 3 (<i>Goals Setting</i>)	20%
		KR 4 (<i>Resource Management</i>)	20%
		KR 5 (<i>Human Quotient</i>)	20%
TOTAL			100%
2.	<i>Performance Management</i>	Manager Lini	100%
TOTAL			100%

Sumber : Data perusahaan yang diolah penulis (2023)

Penilaian kinerja PT. X berdasarkan aspek tersebut diukur dengan penentuan standar yang dibagi menjadi tiga kategori yaitu seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1. 3 Kategori penilaian kinerja karyawan PT. X

NO.	Kategori	Nilai
1.	0-40	Buruk
2.	41-80	Cukup
3.	81-100	Baik

Sumber: Data yang diolah penulis (2023)

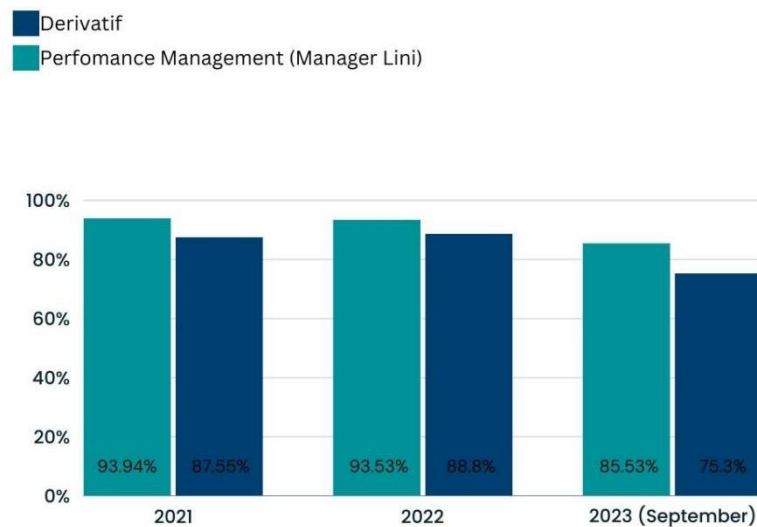
Dari tabel 1.3 tersebut dapat dilihat kategori buruk dari rentang nilai 0-40 dan cukup dari nilai 41-80, selanjutnya kategori baik pada rentang 81-100. Pada kategori “baik” memiliki rentang yang lebih kecil karena pada kategori tersebut juga dapat dijadikan sebagai acuan perusahaan dalam memproses *talent cluster* guna menjadi dasar proses pengelolaan dan pengembangan karir lebih lanjut.

Selanjutnya akan ditampilkan hasil dari data penilaian kinerja karyawan pada PT. X dengan menggunakan unsur dan kategori yang telah disampaikan sebelumnya.

Tabel 1. 4 Laporan Kinerja Karyawan 2021-2023 PT. X

Aspek	Jumlah Karyawan	Performa Kinerja		
		2021	2022	2023 (September)
Derivatif	176	87,55	88,8	75,3
<i>Performance Management</i>		93,94	93,53	85,53

Sumber : Data perusahaan yang telah diolah (2023)



Gambar 1. 2 Bar chart kinerja karyawan 2021-2023 PT. X

Sumber : Data perusahaan yang telah diolah (2023)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa melalui dua aspek untuk mengukur kinerja karyawan, pada tahun 2023 terjadi penurunan yang cukup jelas dibandingkan dengan dua tahun sebelumnya yaitu 2021 dan 2022. Dengan demikian penulis beranggapan perlu untuk mengetahui apakah beban kerja dan faktor psikologis kemampuan dalam menghadapi beban tersebut memiliki pengaruh terhadap fenomena tersebut.

Sebagai faktor yang akan diamati dalam mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja pada sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepuasan akan bidang kerja, lingkungan kerja yang memadai dan mendukung, upah, organisasi kerja, sarana dan prasarana dan sebagainya (Koesmowidjojo, 2017). Pada organisasi kerja restrukturisasi adalah salah satu hal yang mungkin terjadi, dan merupakan proses penting yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, mengoptimalkan sumber daya, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang terus berubah. PT. X baru-baru ini tengah menghadapi proses restrukturisasi akibat *merger* yang dilakukan. Meskipun restrukturisasi mungkin membawa manfaat jangka panjang, menurut Koesmowidjojo (2017) hal ini juga dapat memengaruhi beban kerja karyawan

karena merupakan faktor eksternal yang memengaruhi beban kerja. Dengan berkurangnya divisi atau lini pada struktur organisasi, maka dianggap bahwa beban kerja pada organisasi saat itu bertambah karena karyawan dihadapkan pada peningkatan beban kerja.

Restrukturisasi seringkali mengakibatkan perubahan dalam struktur organisasi, yang dapat berdampak pada pergeseran tugas, tanggung jawab, dan aliran kerja. Karyawan pada PT. X mungkin menghadapi adaptasi terhadap perubahan ini, mempelajari tugas baru, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berubah. Penyesuaian dengan perubahan organisasi, pemindahan tim, atau tugas tambahan dapat menyebabkan tekanan tambahan pada karyawan yang harus menyeimbangkan tugas lama dengan tugas baru.

Di sisi lain, *adversity quotient* merupakan faktor psikologis yang dapat memengaruhi cara individu mengatasi tantangan dan hambatan pada lingkungan kerja. *Adversity quotient* atau AQ adalah sebuah kemampuan dari individu dalam mempelajari sebuah persoalan dan mengolah persoalan tersebut dengan kemampuan yang dimiliki yang mana dapat menjadi sebuah tantangan dalam proses menyelesaikannya (Nurlaeli *et al.* 2018). Rahmawati (2023) Seseorang dengan kecerdasan *adversity quotient* (AQ) akan dinilai lebih mampu dalam menghadapi rintangan atau hambatan yang datang dalam mencapai tujuan, kinerja sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan erat kaitannya dengan kemampuan menghadapi masalah yaitu *adversity quotient* dari karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan dan *adversity quotient* dapat diartikan saling berhubungan karena kinerja akan dirasa menurun jika individu atau karyawan memiliki kemampuan *adversity quotient* yang rendah, dan sebaliknya yang akan berdampak pada hasil kinerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian oleh Lubis dan Wulandari (2018) bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga motivasi kerja. Berikut tabel hasil penelitian oleh Lubis dan Wulandari (2018) mengenai pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	16.46117	2.861068	4.965488	0.0000
X	0.321788	0.187965	2.371652	0.0002
Y	0.430099	0.153096	2.341606	0.0129
Z	0.439281	0.167847	2.487728	0.0072

Gambar 1. 5 Koefisien *Adversity quotient* Terhadap Kinerja

Sumber : Penelitian terdahulu 2018

Dalam tabel tersebut diketahui nilai koefisien dari variabel X yang merupakan *adversity quotient* memiliki nilai sebesar 0,321, pada penelitian itu hal tersebut berarti setiap kenaikan *adversity quotient* sebagai variabel X sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 32,1% dan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Terdapat juga signifikansi variabel *adversity quotient* sebesar $0,0002 < \alpha = 5\%$ maka dari hal tersebut dalam penelitian itu secara parsial *Adversity Quotient* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Lubis & Wulandari, 2018). Dari hasil penelitian terdahulu, *adversity quotient* merupakan variabel yang dapat memengaruhi kinerja pada karyawan. Pada PT. X sendiri *adversity quotient* mulai diimplementasikan sebagai salah satu *key result* penilaian kinerja yang masuk dalam unsur K.R. 5 yaitu *Human Quotient*.

Tabel 1. 6 Key Result *Human Quotient* PT. X 2023

NO.	KR 5 <i>Human Quotient</i>	Nilai
1.	KR 5.1 : Kemampuan sosial	3.6
2.	KR 5.2 : <i>Interpersonal</i>	3.4
3.	KR 5.3 : Ketahanan	3.5
4.	KR 5.4 : <i>verbal-linguistic</i>	3.92
5.	KR 5.5 : Kendali diri	3.2
TOTAL		17.62
Rata-rata		3.56

Sumber : data perusahaan yang telah diolah penulis (2023)

Pada tabel *key result* 5 yaitu *Human Quotient* atau kecerdasan manusia tersebut, terdapat point nomor 3 dan 5 yang merupakan dimensi dari *adversity quotient* menurut Stoltz dalam Gifari (2022) yaitu Kendali diri atau *control* dan ketahanan yang terdapat di PT. X. Dari tabel tersebut maka didapat nilai *adversity quotient* dengan teori yang telah disebutkan sebelumnya yaitu pada dimensi *control* dan ketahanan sebagai berikut

Tabel 1. 7 Nilai Indikator AQ Pada PT. X 2023

NO.	Key Result	Nilai
1.	KR 5.3 : Ketahanan	3.5
2.	KR 5.5 : Kendali diri	3.2
TOTAL		6.7
Rata-rata		3.35

Sumber : data perusahaan yang diolah penulis (2023)

Dari tabel tersebut maka diketahui nilai rata-rata dari dimensi *adversity quotient* yang terdapat pada PT. X adalah 3.35 dengan keterangan nilai sebagai berikut :

Tabel 1. 8 Keterangan Skor Adversity Quotient PT. X

Skor	Keterangan
0 - 1.5	Sangat Buruk
1.6 - 2.5	Buruk
2.6 - 3.5	Baik
3.6 - 4	Sangat Baik

Sumber : data perusahaan yang diolah penulis (2023)

Nilai rata-rata *adversity quotient* pada perusahaan PT. X 2023 adalah 3.45 yang menurut tabel di atas masuk pada kategori baik. Namun jika dibandingkan dengan hasil nilai *adversity quotient* tiga tahun terakhir, dapat diketahui bahwa *adversity quotient* pada karyawan PT. X belum stabil bahkan sempat terjadi penurunan. Berikut ditunjukkan penilaian *adversity quotient* tiga tahun terakhir pada PT. X.

Tabel 1.9 Rekapitulasi Skor *Adversity Quotient* 2021-2023 PT. X

NO.	AQ	Tahun	Keterangan
1.	3.47	2021	Baik
2.	3.20	2022	Baik
3.	3.35	2023	Baik

Sumber: Data perusahaan yang diolah penulis (2023)

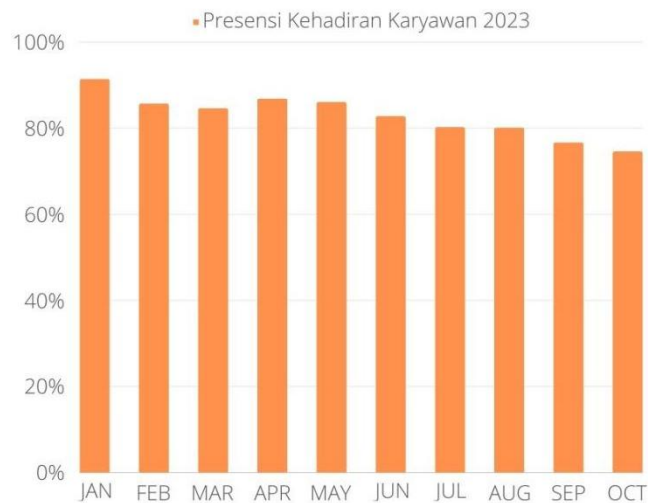
Menurut data tersebut maka dapat dinilai bahwa PT. X telah menggunakan dimensi *adversity quotient* untuk penilaian kinerja melalui faktor derivatif perusahaan. Serta terdapat *adversity quotient* yang belum stabil melihat hasil rekapitulasi dari tiga tahun terakhir.

Sejalan dengan pembahasan sebelumnya, variabel selanjutnya dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai variabel intervening memegang peran penting dalam menghubungkan beban kerja dan *adversity quotient* dengan kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Lubis dan Wulandari (2018) bahwa motivasi dapat menjadi variabel mediasi yang baik antara *adversity quotient* dengan Kinerja karyawan. Dengan kata lain, dapat diartikan bahwa Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu karyawan dalam mengatasi beban kerja dan mampu memanfaatkan *adversity quotient* yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut Nitisemito dalam Tohardi (2016), bahwa tingkat absensi yang naik maupun turun merupakan salah satu indikasi melihat motivasi kerja karyawan, apabila tingkat absensi tinggi maka hal itu dapat terjadi karena menurunnya motivasi kerja karyawan pada perusahaan. Diperkuat dengan pendapat tersebut, maka motivasi kerja dapat diukur dilihat dari tingkat absensi karyawannya. Berikut merupakan persentase kehadiran karyawan pada PT. X untuk mengukur motivasi kerja karyawan.

Tabel 1. 10 Persentase Kehadiran Karyawan PT. X

NO.	BULAN	PERSENTASE KEHADIRAN
1.	Januari	91.4 %
2.	Februari	85.7 %
3.	Maret	84.6 %
4.	April	86.9 %
5.	Mei	86.1 %
6.	Juni	82.8 %
7.	Juli	80.2 %
8.	Agustus	80.1 %
9.	September	76.7 %
10.	Oktober	74.5 %

Sumber : data perusahaan yang telah diolah penulis (2023)



Gambar 1. 6 Bar Chart Presensi Kehadiran Karyawan PT. X 2023

Sumber : data perusahaan yang telah diolah (2023)

Dilihat dari tabel dan *bar chart* di atas, bahwa presensi kehadiran karyawan pada PT. X tidak stabil walaupun masih memenuhi target kehadiran individu yaitu 70%, dan terdapat penurunan signifikan pada bulan Agustus-Oktober. Apabila dikaitkan dengan penelitian sebelumnya, maka motivasi kerja

pada karyawan PT. X juga dinilai tidak stabil bahkan kemungkinan terjadi penurunan. Dari hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai pengaruh beban kerja dan *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan PT. X dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan dan bermanfaat dalam upaya mengembangkan strategi efektif dalam manajemen kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam menghadapi tuntutan dan tanggung jawab pada lingkungan kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana variabel Beban Kerja (X_1) pada karyawan PT. X?
2. Bagaimana variabel *Adversity Quotient* (X_2) pada karyawan PT. X?
3. Bagaimana variabel Motivasi Kerja (Z) pada karyawan PT. X?
4. Bagaimana variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. X?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. X?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. X?
7. Bagaimana pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. X?
8. Bagaimana pengaruh *adversity quotient* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. X?
9. Bagaimana motivasi kerja menjadi variabel mediasi beban kerja, *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan pada PT. X ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah didapat, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui beban kerja pada karyawan PT. X.

2. Untuk mengetahui *adversity quotient* pada karyawan PT. X.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan PT. X.
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. X.
5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. X.
7. Untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
8. Untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. X.
9. Untuk mengetahui motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan pada PT. X.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan.

1. Bagi Akademisi

Pada penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang bagaimana beban kerja dan *adversity quotient* akan memengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasinya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada teori Manajemen Sumber Daya Manusia dan psikologi organisasi dengan mengkaji hubungan antara beban kerja, *adversity quotient*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut di bidang ini.

2. Bagi Praktisi

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih efektif dengan adanya kajian dari motivasi kerja, beban kerja, dan juga tingkat kemampuan karyawan dalam menghadapi masalah kerja yang akan

berdampak pada kinerja karyawan. Dengan penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan efektifitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memahami bagaimana beban kerja serta kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah dalam kerja maka perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan sesuai untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penulisan pada penelitian ini disesuaikan dengan sistematika penulisan tugas akhir yang telah di susun seperti:

a. BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian bab I ini memuat mengenai objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian sebagai tugas akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian bab II berisikan bagian dari penelitian yang memberikan gambaran menyeluruh tentang teori-teori dan penelitian terdahulu mengenai beban kerja, *adversity quotient*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Serta berisi kajian literatur yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III berisikan gambaran secara jelas dan rinci tentang bagaimana penelitian ini akan dilakukan. Dengan membahas secara mendalam tentang rancangan penelitian, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data yang akan digunakan. Sehingga akan terstruktur dengan prosedur penelitian dan dapat diyakini validitas hasil penelitian yang akan dihasilkan nantinya.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bagian dalam menggambarkan dan membahas hasil penelitian secara mendalam. Dalam bab ini akan terdapat analisis dalam memahami keterkaitan dan signifikansi dari variabel-variabel penelitian. Serta

memberi hasil dengan pembahasan yang akan dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang telah disampaikan pada bab sebelumnya.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V ini akan memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian yang akan menjawab rumusan masalah pada penelitian ini. Pada bab ini juga terdapat saran dari ketidak sempurnaan penelitian yang dilakukan.