

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kurun waktu beberapa tahun kebelakang seluruh dunia mengalami situasi yang sangat jarang terjadi yaitu pandemi, banyak sekali perubahan akibat pandemi tersebut yang banyak membuat perusahaan harus berupaya untuk bertahan. Disamping itupun banyak sekali karyawan yang harus bekerja dengan memanfaatkan teknologi, dan harus bekerja dengan jarak jauh maupun *work from home*. Tentu hal ini adalah tantangan bagi perusahaan dalam membagi beban kerja kepada karyawan, di satu sisi karyawan pun harus mampu memanfaatkan peluang tersebut dalam segi efektivitas, dan kinerjanya. Rintangan yang dihadapi karyawan tentu harus sesuai dengan tujuan lembaga atau perusahaan.

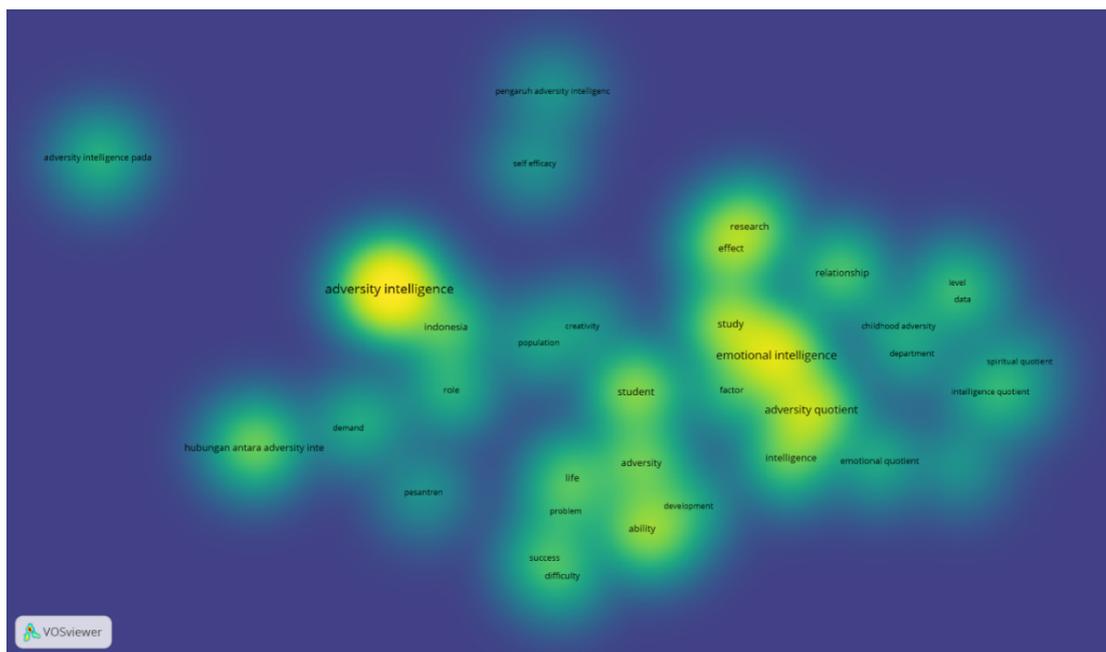
Menurut Asfan (2020) Fenomena jumlah pengangguran yang semakin hari semakin meningkat merupakan permasalahan sosial yang perlu dicarikan solusinya. Sedikitnya jumlah lapangan kerja yang ada menjadi penyebab utama meningkatnya angka pengangguran di negara ini.

Seseorang dengan kecerdasan adversity akan mampu mengatasi tantangan atau hambatan yang menghalanginya mencapai tujuannya. Stoltz (2000) dalam penelitian Fauziah (2014), mengklaim bahwa keberhasilan atau kegagalan seseorang di tempat kerja ditentukan oleh kecerdasan adversity yang dimilikinya, yang dapat mengungkapkan sejauh mana seseorang dapat bertahan dalam situasi sulit dan sejauh mana mereka dapat mengatasinya, serta siapa yang mampu mengatasi hambatan dan siapa yang tertindas. siapa yang berhasil dan siapa yang tidak, siapa yang hidup dan siapa yang mati berdasarkan kinerja dan potensinya.

Mereka yang cerdas secara emosional dan siap menghadapi tantangan lebih besar kemungkinannya untuk berhasil dalam berbagai upaya. Tingginya kemahiran individu dalam kedua kecerdasan tersebut, semakin baik tingkat efektivitasnya dalam penyelesaian tugas. Kepemilikan keterampilan khusus ini dianggap sebagai aset terpenting dalam mencapai kesuksesan di masa depan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan, Wardani (2019).

State of the art penelitian ini ini didasarkan pada sejumlah contoh penelitian sebelumnya dan digunakan sebagai model atau referensi untuk penelitian saat ini. Sebagai ilustrasi, perhatikan jurnal analisis pengaruh kecerdasan adversitas untuk mendapatkan bukti empiris.

Salah satu jurnal tersebut berjudul “Dampak kecerdasan adversity dan komitmen kerja pada perilaku cyberloafing” yang ditulis oleh T Rahayuningsih dan Putra (2018) untuk menguji pengaruh adversity intelligence dan dedikasi kerja terhadap perilaku cyberloafing dosen dalam konteks masa Masyarakat Ekonomi Asean (AEC). Temuan penelitian ini memiliki implikasi signifikan terhadap kemajuan teori industri dan psikologi organisasi dalam kaitannya dengan perilaku kerja. Selain itu, buku ini juga memberikan wawasan berharga mengenai strategi untuk memitigasi variabel-variabel yang berkontribusi terhadap keterlibatan dosen dalam kebiasaan kerja yang tidak produktif, termasuk cyberloafing.



Gambar 1.1 Hasil Vosviewer

Studi bibliometrik dapat digunakan sebagai metode untuk menggambarkan kerangka banyak publikasi. Waaijer dan Palmblad (2019) menegaskan bahwa Ar-Rahiem (2019) menggambarkan komponen metadata publikasi, yang mencakup informasi mengenai judul, kepengarangan, abstrak, kata kunci, referensi, jurnal penerbitan, negara afiliasi penulis, lembaga tempat kerja, dan beberapa titik data lainnya. Studi bibliometrik biasanya digunakan untuk menilai kinerja universitas,

lembaga penelitian, atau peneliti. Namun, penelitian ini juga dapat digunakan untuk mendapatkan wawasan tentang organisasi struktural bidang pengetahuan tertentu atau kemajuan penelitian dalam bidang subjek tertentu.

Wabah COVID-19 membuka skenario baru dimana guru harus memiliki literasi digital yang memadai untuk mengajar secara online, juga menerapkan model pelayanan pendidikan yang kekinian dan inovatif untuk mengukur keterampilan digital mereka.

Menurut peneliti Italia, dalam penelitian Shopova (2014) komputer telah menjadi instrumen alfabet "di mana seseorang membaca tentang dunia" dalam bentuk kata-kata dan halaman. Dengan cara ini, komputer dan Internet mengembalikan orang kembali menggunakan komunikasi tertulis. Perkembangan informasi dan komunikasi teknologi (TIK) dan integrasinya di semua bidang kehidupan dan pekerjaan orang-orang untuk pertama kalinya memberikan kemungkinan untuk akses cepat dan tidak terbatas ke informasi luas yang terus-menerus diperkaya, diubah dan di aktualisasikan. Model masyarakat baru ini membutuhkan warga yang mempunyai keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mengambil keuntungan dari potensi teknologi baru dan mengambil berperan aktif dalam kehidupan ekonomi, sosial dan budaya.

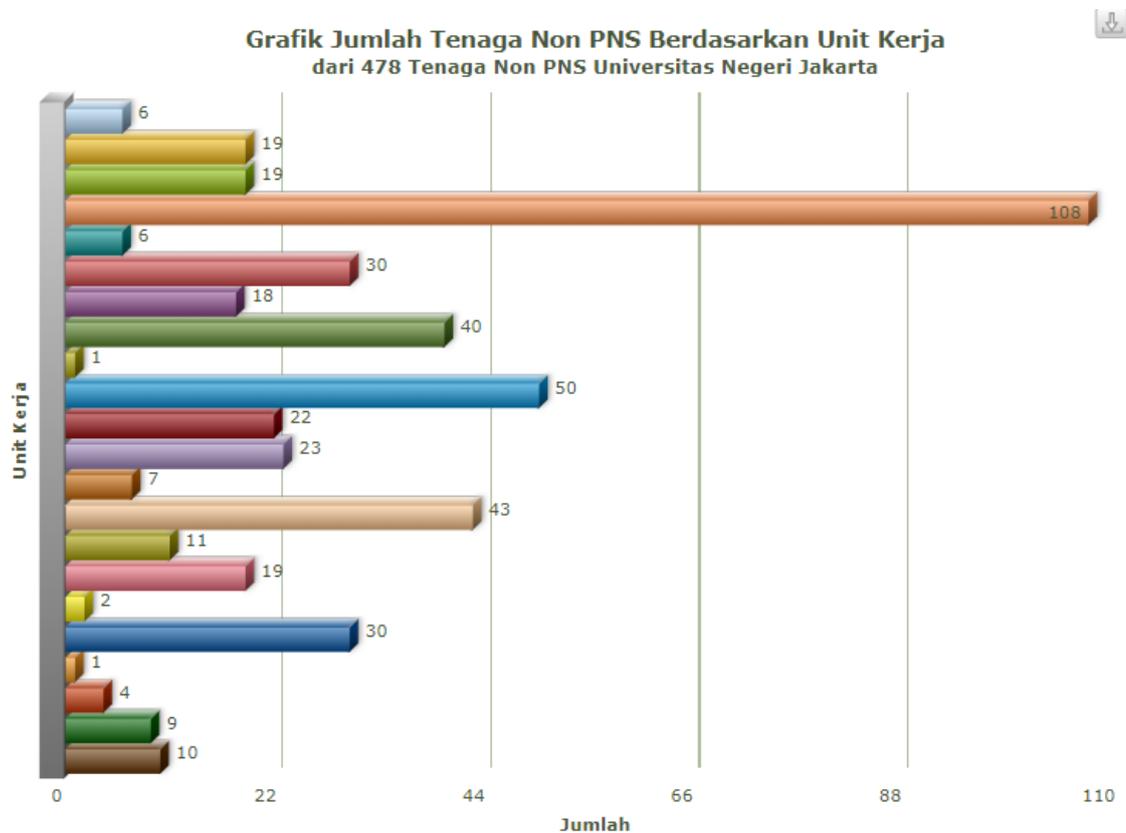
Demikian pula UNJ memerlukan bantuan dalam bidang administrasi untuk memperlancar efisiensi pelaksanaan proses pendidikan. Menyusul transformasinya menjadi berstatus BLU (Badan Layanan Umum), UNJ telah membentuk struktur birokrasi yang meliputi berbagai unit administrasi yaitu Biro Administrasi Akademik, Biro Umum dan Kepegawaian (BUK), Biro Keuangan (BK), dan Biro Kemahasiswaan. Urusan dan Hubungan Masyarakat (BAKHUM).

Meningkatkan kualitas personel administrasi merupakan pertimbangan penting bagi UNJ dalam upaya mencapai perbaikan berkelanjutan, khususnya melalui inisiatif pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemahiran tugas dan menyelaraskan dengan kerangka hierarki yang mengatur promosi pegawai negeri. Bersamaan dengan inisiatif pelatihan, upaya untuk meningkatkan kualitas pegawai administrasi juga dilakukan melalui pemberian bantuan bagi para profesional administrasi untuk melanjutkan pendidikan formal pada tingkat sarjana dan pascasarjana.

Tujuan pengelolaan administrasi di UNJ adalah untuk memfasilitasi efisiensi organisasi pendidikan dan berfungsinya institusi secara keseluruhan. Konsep yang

mendasari upaya pelayanan yang cepat dan terpadu dilaksanakan oleh badan administratif yang menyeluruh.

Beberapa staf baru-baru ini berpartisipasi dalam pelatihan untuk meningkatkan keterampilan manajemen administrasi mereka, yang diharapkan akan menghasilkan efisiensi yang lebih besar dalam pemeliharaan arsip. Untuk memperlancar proses perkuliahan dan mengurus urusan kelembagaan, UNJ saat ini dibantu oleh total 478 tenaga kependidikan. Grafik yang ditampilkan menggambarkan kuantitas data fakultas pengajar di Universitas Negeri Jakarta.



**Gambar 1.2 Jumlah Tenaga Kependidikan Non PNS
(Sumber: Data Sistem Informasi Kepegawaian Universitas Negeri
Jakarta di akses Juli 2022)**

Berkurangnya jumlah keseluruhan staf fungsional di UNJ berdampak nyata pada efisiensi dan efektivitas layanan pendukung. Untuk selanjutnya, mulai tahun 2014, UNJ mengambil kebijakan yang bertujuan untuk menambah jumlah tenaga honorer dan outsourcing bagian administrasi lainnya, seperti pengawasan fasilitas perkuliahan, dengan tujuan agar tenaga kependidikan lebih berkonsentrasi. khusus untuk memberikan layanan pendidikan.

Table 1.1 Rekapitulasi Jumlah Tenaga Kependidikan Non PNS Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat Rektor	6
2	Biro Akademik, Kemahasiswaan dan Hubungan Masyarakat	19
3	Biro Keuangan	19
4	Biro Umum dan Kepegawaian	108
5	Edura	6
6	Fakultas Bahasa dan Seni	30
7	Fakultas Ekonomi	18
8	Fakultas Ilmu Keolahragaan	40
9	Fakultas Ilmu Olahraga	1
10	Fakultas Ilmu Pendidikan	50
11	Fakultas Ilmu Sosial	22
12	Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	23
13	Fakultas Pendidikan Psikologi	7
14	Fakultas Teknik	43
15	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	11
16	Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu	19
17	Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LPP1)	2
18	Pascasarjana	30
19	Satuan Pengawas Internal	1
20	UPT. Bahasa	4
21	UPT. Perpustakaan	9
22	UPT. Teknologi Informasi dan Komunikasi	10
Total		478

Menurut Nawaz dan Kundi (2010) Keharusan literasi digital terlihat dari temuan dan argumen beberapa peneliti misalnya, TIK (alat konektivitas) telah ditemukan membantu dalam mengurangi masalah 'isolasi' dan 'dis-pemberdayaan' untuk negara-negara berkembang dan kelompok-kelompok yang terpinggirkan. Inisiatif peluang digital (DOI) terbukti kuat alat untuk 'pengentasan kemiskinan' dan 'pembangunan ekonomi' di negara berkembang. Negara berkembang seperti Pakistan adalah memasuki kemitraan 'internasional dan nasional' untuk memanfaatkan sumber daya TIK global. Lebih-lebih lagi, dalam lingkungan universitas, alat e-Learning membuat 'lebih ramping' dan 'lingkungan belajar kolaboratif' di mana mereka diberdayakan untuk mengendalikan diri mereka belajar proses.

Dalam menjalankan suatu pekerjaan seharusnya seorang pegawai mempunyai kinerja yang tinggi, namun hal ini sulit dicapai, bahkan sering kali pegawai yang kinerjanya mengalami penurunan walaupun mempunyai pengalaman kerja yang banyak masih kurang adanya motivasi baik dari dalam dirinya maupun dari faktor luar institusi. juga telah banyak melakukan pelatihan untuk meningkatkan motivasi sumber daya manusianya yang dimana dalam hal ini adalah pegawainya.

Pada keterangannya Sánchez-Cruzado et al., (2021) berbicara bahwa literasi digital juga dimasukkan dalam undang-undang Spanyol saat ini, dalam Undang-Undang Organik 8/2013 tanggal 9 Desember untuk meningkatkan kualitas pendidikan sebagai kompetensi lain yang harus dilakukan, setara dengan kompetensi matematika dan ilmiah, linguistik, sosial, atau artistik. Mengingat faktor-faktor ini, penting bagi pendidik dan instruktur guna mempunyai keteanpilan seklaigus pengetahuan akan dimanfaatkan untuk teknologi informasi dan komunikasi (TIK) secara efektif baik sebagai alat maupun sebagai pendekatan pedagogi terpadu dalam proses belajar mengajar. Pendidik dan instruktur harus meningkatkan kompetensi dan pemanfaatan teknologi demi pembelajaran dan perolehan pengetahuan, sehingga secara bertahap menumbuhkan literasi digital mereka sendiri.

Ciri paling mendasar yang membedakan proses pendidikan jarak jauh dari pendidikan tatap muka adalah lingkungan belajar. Perbedaan lingkungan belajar tentunya mempengaruhi keterampilan yang digunakan oleh individu. Cakupan keterampilan yang digunakan dalam proses pembelajaran berkembang atau muncul dari sebuah konsep baru. Dalam hal ini, literasi digital dapat dinyatakan sebagai

keterampilan yang semakin penting yang terintegrasi dengan lingkungan pembelajaran generasi baru.

Sejak berubah fungsinya menjadi Universitas, UNJ telah melakukan perubahan serta peraturan dan kebijakan pemerintah mengenai pendidikan tinggi (UU No. 20 Thn 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional) kemudian dalam statuta UNJ berdasarkan Nomor Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. 42 Tahun 2018, Visi UNJ ialah “Menjadi universitas yang bereputasi di kawasan Asia”. Oleh karena itu, UNJ harus proaktif mengantisipasi kemajuan prestasinya di kancah global. Hal ini tidak hanya berfokus pada kompetensi pendidik saja, namun juga pada kemampuan tenaga kependidikan dalam literasi digital. Dengan mengatasi permasalahan secara efektif dan mengubahnya menjadi peluang, UNJ dapat berhasil mencapai tujuannya.

Peneliti melakukan wawancara dengan pejabat terkait dan perwakilan dari karyawan Universitas Negeri Jakarta bahwa selain komunikasi dalam pekerjaan yang kurang, dalam peningkatan kinerja karyawan UNJ juga sangat diperlukan karyawan yang bisa mengatasi suatu masalah dengan menyiapkan alternatif pemecahan dengan cepat serta dibutuhkan karyawan dengan literasi digital yang baik untuk menunjang pekerjaan pada era sekarang. Hal ini juga didukung oleh hasil survei internal yang dilakukan peneliti kepada tenaga kependidikan dengan membagikan survey kepada 25 (dua puluh lima) responden bahwasannya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan UNJ mendapatkan hasil persentase lebih dari 90% (sembilan puluh persen)

Tabel 1.2 Rekapitulasi Hasil Survey Internal Tahun 2022

Variabel	Pernyataan	Persentase Jawaban	
		Ya	Tidak
Literasi Digital	Saya mampu mencari, dan mengakses data, informasi dan konten pada media digital sesuai kebutuhan	96%	4%
Motivasi	Saya merasa pekerjaan yang sekarang sudah sesuai dengan yang saya harapkan	60%	40%
Kecerdasan Adversitas	Semakin banyak masalah yang saya hadapi, semakin bersemangat saya untuk menyelesaikannya	92%	8%
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki	68%	32%

Pelatihan	Pelatihan yang saya dapatkan sangat bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya	88%	12%
Kepuasan	Perhatian dan penghargaan menjadi faktor penting untuk pekerjaan	88%	12%
Loyalitas	Penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja saya	88%	12%

(Sumber: Data diolah oleh peneliti - 2022)

Masalah lain yang harus dihadapi adalah tidak semua pegawai mempunyai keinginan untuk berusaha untuk terus mengasah kemampuan yang dimilikinya, mungkin itulah yang perlu dijadikan pertimbangan oleh UNJ untuk terus mewajibkan program seperti *character building*, dan pelatihan uji kemampuan secara periodik.

Keharusan literasi digital diperbesar oleh berbagai peristiwa dalam beberapa tahun terakhir yang menuntut kompetensi teknologi yang lebih besar, pemikiran kritis dan etis, dan rasa kewarganegaraan digital. Dari peretasan yang didukung negara asing, kampanye berita palsu (dan fakta alternatif) hingga pelanggaran data perusahaan hingga migrasi nasional ke pembelajaran online karena krisis kesehatan global yang memerlukan fokus dan dedikasi yang lebih baik untuk pengembangan literasi digital daripada yang kita lakukan saat ini Tham et al., (2021).

Intinya, sangat penting bagi UNJ untuk menyadari secara menyeluruh berbagai permasalahan yang berkaitan dengan penurunan standar kualitas pengajar di universitas tersebut, khususnya yang terkait langsung dengan pemberian kredensial luar biasa di semua tingkatan, serta keahlian dan kualifikasi para dosen. staf pengajar. Kuatnya bantuan yang diberikan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian visi, maksud, dan tujuan pendidikan tinggi. Diperkuat dengan pernyataan Kazmi & Javaid, (2022) yang menyatakan bahwa pada dasarnya sebuah perusahaan akan melakukan banyak upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan, juga untuk memastikan produktivitas dan konduktivitas di tempat kerja. Karyawan dianggap sebagai aset bisnis berwujud yang mendorong aktivitas operasi sehari-hari suatu organisasi atau instansi.

Berdasarkan gap data tersebut di atas, dan hasil analisa bibliometric menggunakan aplikasi vosviewers yang sudah dijabarkan penulis diatas, penulisan artikel ini

bertujuan melihat pengaruh *adversity Intelligence* dan Literasi Digital, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah disampaikan diatas dan pembatasan masalah sebagaimana yang diuraikan, didapatkan pokok permasalahann yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan adversitas dan kinerja karyawan di Universitas Negeri Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh literasi digital dan kinerja karyawan di Universitas Negeri Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan adversitas dan kepuasan kerja di Universitas Negeri Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh literasi digital dan kepuasan kerja di Universitas Negei Jakarta?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Universitas Negeri Jakarta?
6. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan adversitas dan kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja di Universitas Negeri Jakarta?
7. Apakah terdapat pengaruh literasi digital dan kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja di Universitas Negeri Jakarta?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk menetapkan tujuan penelitian yang jelas dan spesifik agar dapat mengatasi permasalahan yang teridentifikasi secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak kecerdasan *adversity* dan literasi digital terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini akan dilakukan di Universitas Negeri Jakarta (UNJ), khusus menyasar tenaga kependidikan (tendik) non-PNS. Pernyataan ini didasarkan pada anggapan bahwa tanggung jawab dan peran staf pendidikan berkontribusi signifikan dalam mengatasi tantangan dan mencapai tujuan, khususnya di bidang kemahiran digital. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut mempunyai peranan penting dalam membentuk prestasi akademik mahasiswa yang terdaftar di Universitas Negeri Jakarta.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Menganalisa pengaruh kecerdasan adversitas terhadap kinerja karyawan di Universitas Negeri Jakarta.
2. Menganalisa pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan di Universitas Negeri Jakarta.
3. Menganalisa pengaruh kecerdasan adversitas terhadap kepuasan kerja di Universitas Negeri Jakarta.
4. Menganalisa pengaruh literasi digital terhadap kepuasan kerja di Universitas Negei Jakarta.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Negeri Jakarta.
6. Menganalisa pengaruh kecerdasan adversitas terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja di Universitas Negeri Jakarta.
7. Untuk apakah ada pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja di Universitas Negeri Jakarta

1.5. Manfaat Penelitian

Keuntungan berikut mungkin didapat dari penelitian ini:

1. Bagi Universitas Negeri Jakarta, dapat membantu Universitas Negeri Jakarta berpikir lebih strategis tentang bagaimana meningkatkan produktivitas pegawainya, khususnya dalam hal kualitas sumber daya manusia dan literasi digital mahasiswanya.
2. Bagi pegiat akademisi dan sejarawan, Temuan-temuan penelitian ini mempunyai nilai yang sangat penting bagi para sarjana dan sejarawan, karena dapat menjadi sumber ilmiah bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang SDM.
3. Bagi peneliti, Hasil yang diharapkan dari penelitian ini memiliki nilai yang signifikan bagi para peneliti karena mereka siap untuk berfungsi sebagai alat pendidikan yang berharga, mendorong perluasan pengetahuan, meningkatkan wawasan, dan memperkaya pengalaman di bidang manajemen SDM.

1.6. Kebaruan Penelitian

Sudah banyak penelitian yang mengkaji tentang variabel yang diteliti, baik dari penyebab terjadinya kecerdasan adversitas maupun literasi digital. Selain itu fokus masalah yang dikaji yakni terkait dengan kecerdasan adversitas dalam pekerjaan, dan literasi digital dalam pekerjaan.

Salah satu penelitian yang dilakukan Solfema, (2017) yang membahas tentang kecerdasan adversitas, kinerja tutor dan kontribusi kecerdasan adversitas terhadap kinerja karyawan di Pusat Kegiatan Belajar (PKB) yang berjudul *Adversity Intelligence as a Contributing Factor to Tutor Performance*. Temuan dari penelitian yakni kecerdasan adversitas memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja tutor, Rendahnya tingkat kecerdasan adversitas dapat dilihat dari hasil penelitian berikut yang menunjukkan banyak tutor yang tidak bisa tenang menghadapi kesulitan tugas yang diberikan kepadanya, banyak yang merasa pasrah karena merasa tidak mampu mengikuti kemajuan teman sebayanya, dan masih mempertimbangkan jika ada kesalahan dalam melakukan tugas mereka karena diganggu oleh rekan-rekan mereka.

Sebuah upaya penelitian terpisah dilakukan dengan tujuan untuk menguji korelasi antara *adversity quotient* dan konflik pekerjaan-keluarga dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Secara khusus, penelitian ini difokuskan pada perawat wanita menikah yang bekerja di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai. Mirza dan Atrizka (2018) menemukan korelasi penting antara *adversity quotient* dan *work-family conflict* dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Para penulis menyarankan bahwa perawat harus berusaha untuk meningkatkan kecerdasan adversitas mereka dan secara efektif mengatur waktu dan tugas mereka baik di tempat kerja maupun di rumah untuk mengurangi atau mencegah konflik. Dengan demikian diharapkan kepuasan kerja akan meningkat.

Untuk memperjelas pemahaman pembaca mengenai hubungan jurnal dan penelitian, penulis membuat tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya

Penelitian Sebelumnya	Penelitian ini
Penelitian mengenai:	
1) Kecerdasan Adversitas dengan Kinerja Karyawan Solfema (2017); Tri Rahayuningsih & Putra (2018); Diyah Arfidianingrum et al., (2013); (Kholidi & Frendika, n.d.); Lasman et al., (2018)	Penelitian ini akan mengembangkan konsep penelitian dan model variabel yang komprehensif dan terintegrasi dengan Kecerdasan Adversitas Dan Literasi Digital, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya secara terpisah.
2) Kecerdasan Adversitas dengan Kepuasan Kerja (Atrizka, 2015); Kumar, (2016);	
3) Literasi Digital dengan Kinerja Karyawan (Santoso et al., 2019); (Mohd Abas et al., 2019); (Nusannas et al., 2020); Eliezer & Enuma (2019);	
4) Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja (Sembiring & Tanjung, 2021); (Rinny et al., 2020); Sabuhari et al., (2020); SAPTA et al., (2021)	
5) Kercerdasan Adversitas dengan Literasi Digital Basir et al., (2021); Masharyono et al., (2020)	
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara:	
1) Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Adversitas Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Prastika & Noor, (2012)	Penelitian ini akan memastikan signifikansi hubungan antar variabel Kecerdasan Adversitas, Literasi Digital dan Kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Dimana pada penelitian sebelumnya terdapat hasil yang berbeda.
2) Hubungan Antara Adversity Quotient Dan Work-Study Conflict Pada Mahasiswa Yang Bekerja, Octavia & Nugraha (2013)	

