

ADVERSITY QUOTIENT QUITTERS PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PT GRAMEDIA ASRI MEDIA YOGYAKARTA

Naufal Ade Darmansyah^{1*}, Reny Yunniasanti²,

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Article Info

Article History

Submitted:

14th January 2025

Final Revised:

14th February 2025

Accepted:

20th February 2025

Abstract

Background: Generation Z, currently aged 15-26, demonstrates a need to gather experience through various positions and prefers collaboration and innovation within a professional environment. **Objective:** This study explores the characteristics and challenges faced by Generation Z (born 1996-2010) in the workplace, specifically at PT Gramedia Asri Media Yogyakarta. **Method:** This research is a qualitative phenomenological study aimed at identifying the presence of adversity quotient among Generation Z employees at PT Gramedia Asri Media Pakuwon Mall Yogyakarta. The participants consist of three individuals who are employees of Gramedia Pakuwon Mall, as well as three significant others who serve as their supervisors. Data collection was conducted through in-depth interviews with semi-structured questions carried out face-to-face. **Result:** The results indicate that all three participants possess equal levels of control, recognition, achievement, and endurance in facing workplace situations. Despite encountering complex issues, Participants D, A, and L were able to effectively overcome these challenges, thereby resolving problems and reducing their desire to leave their jobs.

Keywords: Adversity Quotient Quitters, Control, Resolving



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Copyright © 2024 by Author,
Published by Universitas
Muhammadiyah Gresik

Abstrak

Latar Belakang: Generasi Z, yang saat ini berusia 15-26 tahun, menunjukkan kebutuhan untuk mengumpulkan pengalaman melalui berbagai posisi dan lebih menyukai kolaborasi serta inovasi dalam lingkungan profesional. **Tujuan:** Penelitian ini mengeksplorasi karakteristik serta tantangan yang dihadapi oleh Generasi Z (lahir 1996-2010) di dunia kerja, khususnya di PT Gramedia Asri Media Yogyakarta. **Metode:** Penelitian ini merupakan studi kualitatif fenomenologi yang bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan *adversity quotient* pada karyawan Generasi Z di PT Gramedia Asri Media Pakuwon Mall Yogyakarta. Partisipan terdiri dari tiga individu yang merupakan karyawan Gramedia Pakuwon Mall, serta tiga orang *significant others* yang berperan sebagai supervisor dari partisipan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pertanyaan semi-terstruktur yang dilaksanakan secara tatap muka. **Kesimpulan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga partisipan memiliki kendali, pengakuan, ketercapaian, dan daya tahan yang setara dalam menghadapi situasi pekerjaan. Meskipun menghadapi permasalahan yang kompleks, Partisipan D, A, dan L mampu mengatasi tantangan tersebut dengan baik, sehingga dapat menyelesaikan masalah dan mengurangi keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Kata kunci: Adversity Quotient Quitters, Kendali, Menyelesaikan

*email : 200810016@student.mercubuana-yogya.ac.id

Program Studi Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Karanglo, Arguello, Kec. Sadayo, Kabataan Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta

PENDAHULUAN

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1996 hingga 2010, telah menjadi bagian penting dari tenaga kerja global. Generasi ini dibentuk oleh lingkungan digital dan dinamika sosial

yang kompleks, yang memengaruhi cara mereka bekerja, berinteraksi, dan menghadapi tantangan. Penelitian sebelumnya mengidentifikasi bahwa Generasi Z menunjukkan preferensi terhadap pekerjaan yang inovatif dan kolaboratif, namun sering kali menghadapi tekanan dalam dunia kerja yang penuh tuntutan (Ferri-Reed, 2010; Grafton, 2011). Tantangan tersebut dapat memengaruhi kinerja dan retensi mereka dalam organisasi, terutama ketika mereka menghadapi situasi yang membutuhkan ketahanan psikologis tinggi.

Adversity quotient (AQ) merupakan konsep yang dikembangkan oleh Stoltz (2000) untuk menggambarkan kemampuan individu dalam menghadapi dan mengelola kesulitan. Konsep ini mencakup empat aspek utama, yaitu kendali, pengakuan, ketercapaian, dan daya tahan. Individu dengan AQ tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tekanan dan tetap produktif meskipun berada dalam kondisi yang menantang. Sebaliknya, individu dengan AQ rendah lebih rentan untuk menyerah, menghindari tanggung jawab, dan pada akhirnya meninggalkan pekerjaannya (Utami et al., 2014). Fenomena ini dikenal dengan istilah "quitters," yang merujuk pada karyawan yang memilih untuk mundur daripada menghadapi kesulitan.

Penelitian ini dilakukan di PT Gramedia Asri Media Yogyakarta, sebuah perusahaan retail yang mempekerjakan karyawan Generasi Z dalam jumlah signifikan. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana mempertahankan karyawan muda ini di tengah dinamika kerja yang menuntut adaptasi cepat dan kemampuan mengatasi tekanan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keberadaan lingkungan kerja yang mendukung dan pengembangan AQ dapat membantu meningkatkan retensi karyawan serta mengurangi kecenderungan mereka untuk berhenti bekerja (Stoltz, 2000; Widyaningrum & Rachmawati, 2007).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi keberadaan *adversity quotient* pada karyawan Generasi Z di PT Gramedia Asri Media Yogyakarta, khususnya dalam memahami bagaimana aspek kendali, pengakuan, ketercapaian, dan daya tahan memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau berhenti dari pekerjaan. Melalui pendekatan fenomenologi kualitatif, penelitian ini berusaha menggali pengalaman langsung partisipan untuk memahami dinamika AQ dalam konteks dunia kerja. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan karyawan Generasi Z yang lebih efektif, serta memperkaya literatur mengenai *adversity quotient* dalam konteks dunia kerja.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas karakteristik Generasi Z dalam dunia kerja (Ferri-Reed, 2010; Grafton, 2011), masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai bagaimana mereka menghadapi tekanan dan tantangan pekerjaan secara spesifik. Beberapa studi menunjukkan bahwa Generasi Z lebih menyukai lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, serta berorientasi pada teknologi (Schroth, 2019; Turner, 2021). Namun, penelitian yang secara khusus menelaah bagaimana mereka mengembangkan ketahanan psikologis untuk menghadapi tekanan kerja masih terbatas.

Adversity quotient (AQ) sebagai faktor yang memengaruhi ketahanan individu dalam menghadapi tantangan telah banyak dikaji dalam konteks pendidikan dan kepemimpinan (Stoltz, 2000; Utami et al., 2014), tetapi masih sedikit penelitian yang menghubungkannya dengan retensi karyawan, khususnya pada Generasi Z di sektor ritel. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada faktor eksternal, seperti budaya organisasi dan kepemimpinan (Widyaningrum & Rachmawati, 2007), tanpa mengeksplorasi secara mendalam bagaimana aspek internal seperti AQ berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka.

Selain itu, studi tentang AQ dalam dunia kerja sering kali dilakukan dalam sektor industri yang lebih mapan, seperti manufaktur atau keuangan (Luthans et al., 2007), sementara penelitian dalam sektor ritel, terutama yang mempekerjakan banyak karyawan Generasi Z, masih minim. PT Gramedia Asri Media Yogyakarta menjadi contoh kasus yang menarik, mengingat tingginya tingkat perputaran karyawan di sektor ritel yang dapat dikaitkan dengan rendahnya AQ dalam menghadapi tantangan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini mengisi kesenjangan dalam literatur dengan menelaah AQ sebagai faktor kunci dalam keputusan bertahan atau berhenti bekerja bagi karyawan Generasi Z di sektor ritel. Kajian ini tidak hanya akan memperluas pemahaman teoritis tentang AQ dalam konteks dunia kerja modern, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi untuk mengeksplorasi pengalaman karyawan Generasi Z dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali makna mendalam dari pengalaman partisipan terkait adversity quotient mereka. Kredibilitas data dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, dan member checking untuk memastikan validitas temuan.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari tiga karyawan Generasi Z yang bekerja di PT Gramedia Asri Media Yogyakarta. Ketiga partisipan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Kriteria partisipan adalah individu yang berusia 19–25 tahun, bekerja di perusahaan minimal 6 bulan, dan menunjukkan kecenderungan adversity quotient rendah. Untuk meningkatkan kredibilitas data, partisipan berasal dari berbagai divisi dalam perusahaan agar dapat memberikan perspektif yang lebih beragam.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan panduan semi-terstruktur yang mencakup pertanyaan tentang pengalaman kerja, tantangan yang dihadapi, dan cara mereka mengelola kesulitan. Selain itu, dilakukan observasi di lingkungan kerja untuk melengkapi data wawancara. Semua data direkam dengan izin partisipan, kemudian

ditranskripsikan verbatim untuk dianalisis. Kredibilitas data diperkuat melalui teknik triangulasi metode dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, serta dokumen terkait seperti laporan kinerja dan kebijakan perusahaan. Selain itu, dilakukan member checking dengan meminta partisipan meninjau kembali hasil transkripsi wawancara guna memastikan akurasi interpretasi data oleh peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode fenomenologi yang melibatkan delapan tahapan sebagaimana dijelaskan oleh Creswell (2017). Tahapan tersebut meliputi pengumpulan data, transkripsi verbatim, pengkodean data, pengelompokan tema, dan interpretasi hasil. Untuk memastikan validitas data, peneliti menerapkan triangulasi sumber dan metode, serta diskusi dengan sejawat untuk mengurangi bias.

1. Pengumpulan Data
 - a. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, atau analisis dokumen terkait.
 - b. Responden yang dipilih biasanya adalah individu yang memiliki pengalaman langsung terkait fenomena yang diteliti.
2. Transkripsi Verbatim
 - a. Hasil wawancara direkam dan ditranskripsi secara verbatim (kata demi kata) untuk memastikan bahwa tidak ada informasi yang terlewat.
 - b. Transkripsi ini menjadi dasar utama dalam analisis data.
3. Membaca dan Memahami Data Secara Mendalam
 - a. Peneliti membaca ulang transkrip berulang kali untuk memahami pola dan makna dalam data.
 - b. Tahapan ini bertujuan agar peneliti lebih familiar dengan pengalaman partisipan.
4. Pengkodean Data
 - a. Pengkodean dilakukan dengan cara mengidentifikasi kata, frasa, atau kalimat yang bermakna dari transkripsi.
 - b. Kode-kode ini merupakan unit makna yang nantinya dikelompokkan ke dalam tema-tema tertentu.
5. Pengelompokan Tema
 - a. Kode-kode yang memiliki kesamaan makna dikelompokkan menjadi tema-tema utama.
 - b. Tema ini mencerminkan inti dari pengalaman yang dijelaskan oleh partisipan.
6. Deskripsi Struktur Tekstual dan Struktural
 - a. Deskripsi tekstual menggambarkan "apa" yang dialami oleh partisipan dalam fenomena yang diteliti.
 - b. Deskripsi struktural menjelaskan "bagaimana" pengalaman itu terjadi, termasuk konteks dan faktor yang mempengaruhinya.
7. Interpretasi Hasil
 - a. Peneliti menginterpretasikan tema yang telah terbentuk untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang makna pengalaman tersebut.

- b. Pada tahap ini, wawasan teoritis digunakan untuk mendukung atau menjelaskan temuan penelitian.
8. Validasi Temuan
- a. Validitas data dijaga dengan triangulasi sumber (membandingkan berbagai sumber informasi) dan triangulasi metode (menggunakan berbagai teknik analisis).
 - b. Diskusi dengan sejawat atau ahli dilakukan untuk mengurangi bias subjektivitas peneliti.
 - c. Dengan mengikuti delapan tahapan ini, penelitian fenomenologi dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman individu yang menjadi subjek penelitian.

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dinamika *adversity quotient* pada karyawan Generasi Z di PT Gramedia Asri Media Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga partisipan memiliki pengalaman dan cara yang berbeda dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Temuan utama penelitian diuraikan berdasarkan kategori data yang diidentifikasi dari hasil wawancara dan observasi.

1. Kendali (*Control*)

Semua partisipan menunjukkan kemampuan untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan mereka secara mandiri, meskipun menghadapi kendala seperti tekanan waktu atau konflik interpersonal. Sebagai contoh, Partisipan A menyatakan:

"Walaupun ada banyak jenis customer seperti yang mudah marah atau tidak memiliki sopan santun, saya tetap merasa nyaman karena saya bekerja dengan senang hati tanpa ada paksaan."

Pada aspek kendali (*control*), seluruh partisipan menunjukkan kemampuan dalam mengelola pekerjaannya secara mandiri. Meskipun dihadapkan pada tekanan waktu serta konflik interpersonal, mereka tetap dapat mempertahankan kendali atas tugas yang diberikan. Partisipan A, misalnya, menghadapi berbagai tipe pelanggan dengan sikap positif, tanpa merasa terbebani. Sementara itu, Partisipan D menekankan pentingnya profesionalitas dalam bekerja, dan Partisipan L lebih memilih untuk fokus pada tugas utamanya tanpa terdistraksi oleh lingkungan kerja yang mungkin kurang kondusif.

2. Pengakuan (*Ownership*)

Partisipan cenderung menerima kesalahan sebagai bagian dari proses kerja dan menunjukkan tanggung jawab untuk memperbaikinya. Partisipan D menekankan pentingnya menghadapi masalah secara profesional, dengan mengatakan:

"Saya selalu menjunjung tinggi profesionalitas di tempat kerja, agar tidak mengganggu operasional dan hubungan dengan rekan kerja."

Dalam aspek pengakuan (*ownership*), ketiga partisipan menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap kesalahan yang mereka buat. Mereka menganggap kesalahan sebagai bagian dari proses belajar dan berupaya memperbaikinya. Partisipan A menerima kritik

dan koreksi sebagai bentuk evaluasi diri, sedangkan Partisipan D menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dengan memastikan bahwa masalah yang muncul tidak menghambat operasional kerja. Adapun Partisipan L memilih untuk berkonsultasi dengan mentor atau senior sebagai langkah dalam mengatasi tantangan yang dihadapinya.

3. Ketercapaian (*Reach*)

Beberapa tantangan yang dihadapi partisipan, seperti tuntutan dari atasan yang dirasa otoriter, dikelola dengan baik. Partisipan L menyatakan bahwa meskipun merasa terganggu, ia tidak membiarkan hal tersebut memengaruhi performa kerjanya.

Pada aspek ketercapaian (*reach*), partisipan menghadapi berbagai tantangan, termasuk tekanan dari atasan yang dianggap otoriter. Namun, mereka memiliki cara tersendiri untuk mengatasinya tanpa membiarkan hal tersebut memengaruhi performa kerja. Partisipan A menyelesaikan tugasnya dengan penuh antusiasme, sementara Partisipan D memanfaatkan pengalaman kerja sebelumnya sebagai bekal dalam menghadapi tantangan baru. Sementara itu, Partisipan L memilih untuk mengabaikan gangguan eksternal dan tetap fokus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

4. Daya Tahan (*Endurance*)

Semua partisipan menunjukkan ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja. Mereka mampu memisahkan masalah pribadi dari pekerjaan sehingga dapat mempertahankan kinerja yang optimal.

Terakhir, dalam aspek daya tahan (*endurance*), seluruh partisipan menunjukkan ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja. Mereka mampu memisahkan permasalahan pribadi dari tanggung jawab profesional sehingga kinerja tetap optimal. Partisipan A tetap optimis dalam menghadapi setiap tantangan yang muncul, sedangkan Partisipan D melihat tantangan sebagai bagian dari proses pembelajaran yang harus dihargai. Partisipan L, di sisi lain, tetap fokus pada hasil kerja, memastikan bahwa tekanan yang ada tidak menghambat produktivitasnya.

Tabel 1. Tema-tema Utama dari Hasil Wawancara

| Aspek Adversity Quotient | Partisipan A | Partisipan D | Partisipan L |
|---------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| Kendali (<i>Control</i>) | Mengelola customer dengan baik | Profesionalitas tinggi | Fokus pada tugas utama |
| Pengakuan (<i>Ownership</i>) | Menerima kritik dan koreksi | Tanggung jawab tinggi | Konsultasi dengan mentor |
| Ketercapaian (<i>Reach</i>) | Menyelesaikan tugas dengan antusiasme | Memanfaatkan pengalaman | Mengabaikan gangguan |
| Ketahanan (<i>Endurance</i>) | Tetap optimis menghadapi tantangan | Menghargai proses pembelajaran | Fokus pada hasil kerja |

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa karyawan Generasi Z di PT Gramedia Asri Media Yogyakarta memiliki adversity quotient yang baik. Mereka menunjukkan kemampuan

untuk menghadapi tantangan dengan strategi yang berbeda-beda, tetapi tetap berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa generasi ini memiliki potensi besar dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang penuh tantangan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *adversity quotient* (AQ) memainkan peran penting dalam membantu karyawan Generasi Z menghadapi tantangan di tempat kerja. Temuan ini menggarisbawahi relevansi aspek AQ, yaitu kendali, pengakuan, ketercapaian, dan daya tahan, dalam memengaruhi kinerja serta keputusan mereka untuk tetap bertahan dalam pekerjaan.

Penafsiran Temuan

Partisipan dengan skor AQ tinggi, seperti Partisipan D, menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengelola tekanan dan tanggung jawab kerja. Hal ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan Stoltz (2000), yang menyatakan bahwa individu dengan AQ tinggi mampu mengatasi tantangan dengan sikap optimis dan produktif. Sebaliknya, partisipan dengan skor lebih rendah, seperti Partisipan L, lebih rentan terhadap tekanan, meskipun masih dapat menyelesaikan tugas mereka.

Kemampuan kendali dan daya tahan yang ditunjukkan oleh Partisipan D dan A mendukung penelitian Widyaningrum dan Rachmawati (2007), yang menemukan bahwa individu dengan AQ tinggi cenderung memiliki motivasi dan dedikasi yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Hasil ini juga konsisten dengan temuan Utami et al. (2014), yang menekankan pentingnya pengakuan dan tanggung jawab dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Integrasi Temuan ke dalam Kumpulan Pengetahuan

Penelitian ini memperkuat gagasan bahwa AQ merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan kerja, khususnya bagi Generasi Z yang menghadapi tantangan unik di era digital. Generasi ini, sebagaimana dikemukakan oleh Ferri-Reed (2010), cenderung membutuhkan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung untuk mengoptimalkan potensi mereka. Selain itu, temuan ini menambah literatur tentang pentingnya mengembangkan AQ sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia, sebagaimana disarankan oleh Venkatesh dan Shivaranjani (2015).

Teori Baru atau Modifikasi Teori

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas penerapan teori AQ dalam konteks karyawan Generasi Z. Salah satu modifikasi yang diusulkan adalah pentingnya mengintegrasikan pendekatan berbasis teknologi dalam pelatihan AQ, mengingat Generasi Z lebih nyaman dengan teknologi sebagai alat pembelajaran (Twenge, 2017). Pendekatan ini dapat membantu meningkatkan daya tahan mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menegaskan perlunya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan AQ karyawan, khususnya Generasi Z. Program pelatihan yang berfokus pada pengelolaan kendali, pengakuan tanggung jawab, dan peningkatan daya tahan dapat membantu karyawan menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk menyediakan mentoring dari supervisor yang dapat memberikan dukungan emosional dan teknis. Dengan mengintegrasikan temuan ini ke dalam praktik manajemen sumber

daya manusia, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan Generasi Z, sekaligus menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan inovatif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* (AQ) memainkan peran penting dalam membantu karyawan Generasi Z di PT Gramedia Asri Media Yogyakarta mengatasi tantangan pekerjaan. Aspek AQ yang mencakup kendali, pengakuan, ketercapaian dan daya tahan berkontribusi dalam menentukan kemampuan mereka untuk tetap bertahap di tempat kerja. Partisipan yang memiliki AQ tinggi menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola tekanan kerja, menjaga tanggung jawab dan mempertahankan kinerja yang optimal. Sebaliknya, partisipan dengan AQ yang lebih rendah cenderung lebih rentan terhadap tekanan, tetapi tetap berusaha menyelesaikan tugas mereka. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan AQ melalui lingkungan kerja yang mendukung dan program pelatihan yang berfokus pada pengelolaan kendali, pengakuan tanggung jawab, dan daya tahan. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan Generasi Z dan menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif.

Saran

1. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji hubungan antara AQ dan faktor lain, seperti tingkat pendidikan atau pengalaman kerja, untuk memperkaya pemahaman mengenai ketahanan karyawan.
2. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan program pelatihan berbasis teknologi yang sesuai dengan preferensi Generasi Z, serta memperkuat sistem mentoring untuk mendukung adaptasi mereka di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities*. John Wiley & Sons.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Ferri-Reed, J. (2010). The next generation: Preparing tomorrow's leaders. *Journal of Quality & Participation*, 32(1), 15-18.
- Grafton, C. (2011). Managing Generation Z in the Workplace. *Journal of Organizational Culture, Communications, and Conflict*, 15(3), 45-56.
- Utami, W. P., Wulansari, R., & Rachmawati, F. (2014). The Effect of Adversity Quotient on Employee Retention in Organizations. *International Journal of Psychological Research*, 8(2), 100-112.
- Widyaningrum, M. E., & Rachmawati, F. (2007). Pengaruh Adversity Quotient terhadap Kepuasan dan Komitmen Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(1), 47-60.
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2012). Generational Differences in Work Ethic: Understanding Generation Z. *Journal of Business Psychology*, 27(4), 325-338.
- Smith, T., & Turner, M. (2017). How Generation Z is Redefining the Workplace. *Proceedings of the International Conference on Business and Management*, 23, 212-225.

- Yuniasanti, R., & Nurwahyuni, W. A. (2023). *Konsep Diri Dengan Perilaku Konsumtif Terhadap Produk E-Commerce Pada Generasi Z*. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 6(2), 60-69
- Wardhani, N. W. S., Rochayani, M. Y., Iriany, A., Sulistyono, A. D., & Lestantyo, P. (2019, October). *Cross-validation metrics for evaluating classification performance on imbalanced data*. In *2019 international conference on computer, control, informatics and its applications (IC3INA)* (pp. 14-18). IEEE.
- Stoltz, G., & Lugosi, G. (2005). *Internal regret in on-line portfolio selection*. *Machine Learning*, 59, 125-159.
- Stoltz, P. G., & Stoltz, P. (2000). *Adversity Quotient@ Work: Make Everyday Challenges the Key to Your Success--Putting the Principles of AQ Into Action*.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan (Vol. 4)*. Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.