



## Pengaruh Adversity Quotient Pada Komitmen Organisasi

Nadya Okta Eka Putri<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Magister Profesi Psikologi Universitas Gunadarma

### Abstract

Received: 02 Januari 2024  
Revised: 10 Januari 2024  
Accepted: 15 Januari 2024

*One of the various factors influencing a company's success in achieving its goals is the level of employee commitment to the company. This research was conducted by collecting data through a survey distributing questionnaires to 92 working respondents. The analysis method employed was quantitative, utilizing the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 22 software for Windows. Data were gathered using Likert scale questionnaires, with samples taken through non-probability sampling using purposive sampling technique. Analysis was performed using simple regression to examine the relationship between organizational commitment (Y) and adversity quotient (X). The research findings indicate a significant relationship between adversity quotient and organizational commitment, with a significance value of 0.004 (<0.05); (F=8.644; p<0.05). With a coefficient of determination of 0.088, it can be concluded that adversity quotient influences organizational commitment by 9%, while other factors outside the scope of the study affect 91% of the organizational commitment variable.*

**Keywords:** Adversity Quotient; Organizational Commitment, SPSS

(\*) Corresponding Author: [Nadyaaputri94@gmail.com](mailto:Nadyaaputri94@gmail.com)

**How to Cite:** Putri, N. O. (2024). Pengaruh Adversity Quotient Pada Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10655855>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek paling krusial yang harus dikelola secara efektif oleh sebuah perusahaan untuk mengoptimalkan tujuan dan kepentingan bersama. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan berkualitas, pencapaian tujuan organisasi menjadi sulit. Selain itu, agar memiliki sumber daya manusia yang produktif, sebuah perusahaan harus memilih karyawan secara cermat yang menunjukkan kemauan untuk bekerja atau berubah serta memiliki komitmen terhadap organisasi. Dengan efektif, sebuah organisasi dapat mengidentifikasi bakat terbaik yang tersedia di dalamnya dan merekrut bakat dengan menggunakan adversity quotient (AQ), sambil juga membutuhkan karyawan yang menunjukkan loyalitas dan komitmen tinggi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada pengaruh antara adversity quotient (AQ) dan komitmen organisasi.

Menurut Venkatesh dan Shivaranjani (2015), adversity quotient dapat meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Adversity quotient individu memainkan peran penting dalam menghadapi ketidakpastian, tuntutan, tantangan, perubahan, dan masalah yang lebih besar. Ketika karyawan memiliki pandangan mental yang positif dan merasa puas dengan pekerjaannya, itu mengarah pada semangat, dedikasi, dan keterlibatan. Adversity quotient (AQ) mengukur kemampuan seseorang dalam menangani masalah kehidupan dan pekerjaan.

Syamsuri (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan di mana anggota



organisasi mengekspresikan kepeduliannya terhadap kesuksesan dan kemajuan yang berkelanjutan dari organisasi. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk mengambil tanggung jawab lebih, dan mereka bersedia bekerja keras untuk mendukung kesuksesan perusahaan.

Banyak hal yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah adanya *adversity quotient* pada karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki *adversity quotient* dapat dilihat pada aspek *adversity quotient* seperti; *Control* atau kendali kemampuan individu untuk merasakan peristiwa yang menimbulkan kesulitan, *Origin* dan *ownership* yaitu berkaitan dengan bagaimana individu dapat mengidentifikasi darimana hambatan berasal serta berkaitan dengan bagaimana individu dapat menjadi pribadi yang bertanggung jawab atas kesulitan yang terjadi, *Reach* atau jangkauan berkaitan dengan sejauh mana kesulitan dapat memberikan pengaruh dalam kehidupan individu, dan terakhir *Endurance* atau daya tahan berkaitan dengan seberapa lama kesulitan akan dialami dan seberapa lama penyebab kesulitan itu akan dialami. Stoltz (2000)

Penelitian sebelumnya oleh Syamsuri dkk. (2020) menemukan bahwa *adversity quotient* memiliki efek positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai *t*-statistik sebesar 1,069, lebih kecil dari nilai tabel *t* sebesar 1,96. Komunikasi interpersonal memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai *t*-statistik sebesar 4,259, lebih besar dari nilai tabel *t* sebesar 1,96. *Adversity quotient* memiliki efek negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai *t*-statistik sebesar 2,632, lebih besar dari nilai tabel *t* sebesar 1,96. Komunikasi interpersonal memiliki efek positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai *t*-statistik sebesar 2,900, lebih besar dari nilai tabel *t* sebesar 1,96. Komitmen organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai *t*-statistik sebesar 4,399, lebih besar dari nilai tabel *t* sebesar 1,96.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Ozyn (2018) menunjukkan bahwa *adversity quotient* secara signifikan mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi ( $F=229,684$ ;  $p<0,05$ ). Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 0,512, diketahui bahwa *adversity quotient* mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi sebesar 51%, sedangkan 49% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Selain itu, Salam (2009) menemukan dalam penelitiannya bahwa ada korelasi antara *adversity quotient* dan komitmen organisasi di antara karyawan PT X di Yogyakarta, dengan koefisien korelasi  $r = 0,508$  dan  $p = 0,000$ , menunjukkan hubungan positif antara *adversity quotient* dan komitmen organisasi. Hal ini mengimplikasikan bahwa semakin tinggi *adversity quotient*, semakin tinggi komitmen organisasi di antara karyawan PT X di Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient*, semakin rendah komitmen organisasi di antara karyawan PT X di Yogyakarta. Nilai koefisien determinasi (*R squared*) sebesar 0,285 berarti bahwa *adversity quotient* memberikan kontribusi efektif sebesar 25,8% terhadap komitmen organisasi di antara karyawan PT X di Yogyakarta, sementara sisanya 74,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti bertujuan untuk memahami bagaimana *adversity quotient* memengaruhi komitmen organisasi, dan dengan penelitian ini,

diharapkan karyawan akan lebih mampu meningkatkan kemampuan mereka dalam mengatasi masalah yang ada dan menahan tantangan pekerjaan mereka.

## **KAJIAN TEORI**

### *- Adversity Quotient*

Stoltz (2000) mengemukakan bahwa AQ merupakan kemampuan individu dalam mengatasi kesulitan dan hambatan dalam hidupnya. AQ bukan sekadar persoalan kemampuan individu dalam mengatasi kesulitan namun, individu diharapkan dapat mengubah pandangannya bahwa kesulitan tidak selalu menjadi penghambat kesuksesan. Selain itu, AQ dapat menjadi peluang baru untuk mencapai kesuksesan. AQ dapat memprediksi reaksi individu dalam menghadapi tantangan.

Menurut Nashori (2007) kecerdasan adversitas merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berpikir dan tindakan yang dimiliki ketika menghadapi masalah yang menyulitkan dirinya.

Stoltz (2000) mengemukakan bahwa AQ memiliki empat bentuk aspek yang biasa disingkat dengan CO2RE, yaitu: Control atau kendali kemampuan individu untuk merasakan peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Origin dan ownership (asal usul dan pengakuan). Origin yaitu, berkaitan dengan bagaimana individu dapat mengidentifikasi darimana hambatan berasal, Ownership berkaitan dengan bagaimana individu dapat menjadi pribadi yang bertanggung jawab atas kesulitan yang terjadi. Reach atau jangkauan berkaitan dengan sejauh mana kesulitan dapat memberikan pengaruh dalam kehidupan individu. Endurance atau daya tahan Berkaitan dengan seberapa lama kesulitan akan dialami dan seberapa lama penyebab kesulitan itu akan dialami.

### *- Komitmen Organisasi*

Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotanya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasi.

Menurut Wibowo (dalam Setiawan, 2022) Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dan dari organisasi.

Robbins dan Judge (2015) tiga dimensi komitmen organisasional sebagai berikut :

- 1) Komitmen Afektif (Affective Commitment) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- 2) Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- 3) Komitmen normatif (normative commitment) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan sulit bila ia pergi.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal (hubungan sebab akibat). Variabel yang diteliti adalah *adversity quotient* (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari jawaban melalui pengisian kuesioner. Kuesioner didistribusikan melalui penyebaran online (Google Forms) kepada orang yang sudah bekerja pada Perusahaan atau suatu organisasi. Data sekunder diperoleh peneliti dari sejumlah referensi buku dan jurnal yang terkait dengan penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Responden penelitian ini ialah sebanyak 92 responden dengan kriteria karyawan atau pegawai suatu Perusahaan atau organisasi.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, untuk variabel komitmen organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *adversity quotient* (X). Menurut Sugiyono (2013), teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Metode statistik digunakan untuk mengolah data dengan proses analisis data yang nantinya akan menjawab penelitian. Untuk memudahkan perhitungan, uji analisis data dengan uji regresi sederhana dilakukan dengan bantuan program SPSS for Windows versi 22.

## HASIL & PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil penelitian statistic untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.310	1	292.310	8.644	.004 <sup>b</sup>
	Residual	3043.375	90	33.815		
	Total	3335.685	91			

Pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana dengan *adversity quotient* sebagai variable (X) dan komitmen organisasi sebagai variable (Y) terdapat hasil yang dijabarkan pada tabel 1 yakni terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap komitmen organisasi dengan nilai sig = 0,004 (<0,05); (F=8,644 ;p>0,05).

Tabel 2 Nilai Pengaruh

Model	M	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.296 <sub>a</sub>	.088	.077	5.815

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,088 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable X (adversity quotient) terhadap variable Y (Komitmen organisasi) adalah 8,8% atau 9% sedangkan untuk variable lain diluar penelitian yang mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 91%.

### **Pembahasan**

Pengaruh adversity quotient terhadap komitmen organisasi adalah studi tentang bagaimana tingkat kecerdasan adversitas individu memengaruhi tingkat keterikatan dan keterlibatan mereka dalam organisasi tempat mereka bekerja. Adversity quotient mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengatasi tantangan, hambatan, dan ketidakpastian dalam kehidupan dan lingkungan kerja.

Penelitian telah menunjukkan bahwa individu dengan tingkat adversity quotient yang tinggi cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini karena individu yang memiliki kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi rintangan cenderung merasa lebih percaya diri dan berharga dalam lingkungan kerja mereka. Mereka mungkin melihat tantangan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, daripada sebagai hambatan.

Selain itu, individu dengan tingkat adversity quotient yang tinggi juga cenderung memiliki tingkat ketahanan yang lebih tinggi terhadap tekanan dan stres dalam lingkungan kerja. Mereka mungkin lebih mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Jika seseorang memiliki adversity quotient (AQ) yang rendah, ini dapat berdampak negatif terhadap komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Beberapa kemungkinan dampak dari AQ rendah terhadap komitmen organisasi meliputi:

1. Kurangnya rasa tanggung jawab: Individu dengan AQ rendah mungkin cenderung kurang merasa bertanggung jawab terhadap tugas dan proyek yang diberikan oleh organisasi. Mereka mungkin mengalami kesulitan dalam menghadapi rintangan atau tantangan yang muncul, dan sebagai hasilnya, mereka mungkin tidak merasa terikat untuk memberikan kontribusi maksimal untuk kesuksesan organisasi.
2. Kurangnya keterlibatan: Individu dengan AQ rendah mungkin cenderung kurang terlibat dalam kegiatan organisasi atau kurang aktif dalam berpartisipasi dalam proyek tim. Mereka mungkin merasa tidak termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam aktivitas organisasi atau berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Tingkat kepuasan kerja yang rendah: AQ rendah dapat mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang rendah karena individu mungkin merasa tidak mampu mengatasi tekanan atau tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja. Ini dapat menyebabkan rasa frustrasi dan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mengurangi komitmen terhadap organisasi.
4. Tingkat retensi yang rendah: Individu dengan AQ rendah mungkin cenderung untuk mencari kesempatan kerja baru atau meninggalkan organisasi lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja yang memiliki AQ yang lebih tinggi. Hal ini dapat menyebabkan tingkat retensi yang rendah di organisasi dan biaya tambahan yang terkait dengan penggantian karyawan.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memperhatikan tingkat AQ karyawan dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkannya jika diperlukan. Ini bisa melalui pelatihan dan pengembangan, dukungan psikologis, atau perubahan dalam budaya organisasi yang mempromosikan ketahanan dan kemampuan untuk mengatasi tantangan. Dengan meningkatkan AQ karyawan, organisasi dapat meningkatkan tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Namun, penting untuk diingat bahwa tingkat kecerdasan adversitas hanya satu faktor yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi. Faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, keadilan organisasi, dan keseimbangan antara kebutuhan individu dan organisasi juga dapat memainkan peran penting dalam membentuk tingkat komitmen karyawan.

## **KESIMPULAN**

Analisis *adversity quotient* terhadap komitmen organisasi bertujuan untuk memahami sejauh mana tingkat kecerdasan adversitas individu berhubungan dengan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Keterampilan dalam menghadapi situasi sulit, ketidakpastian, dan tantangan dapat memengaruhi seberapa kuat individu terikat pada organisasi tersebut.

Pertama-tama, penelitian ini akan melibatkan pengukuran tingkat *adversity quotient* pada sekelompok individu yang terlibat dalam pekerjaan di berbagai tingkatan dalam organisasi. Data dapat diperoleh melalui kuesioner yang dirancang untuk mengevaluasi tingkat kemampuan individu dalam mengatasi hambatan dan tantangan yang mungkin muncul dalam lingkungan kerja.

Selanjutnya, tingkat komitmen organisasi juga akan diukur, biasanya melalui skala atau pertanyaan yang dirancang untuk menilai sejauh mana individu merasa terikat pada organisasi tempat mereka bekerja, apakah melalui loyalitas, kepuasan kerja, atau niat untuk tetap tinggal di organisasi.

Penelitian dilakukan terhadap 96 sampel dengan kriteria pria/Wanita yang sudah bekerja. Setelah data terkumpul, analisis statistik dapat dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara *adversity quotient* dan komitmen organisasi. Ini bisa dilakukan melalui teknik regresi untuk melihat seberapa kuat dan signifikan hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil dari analisis ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang seberapa besar kontribusi kecerdasan adversitas terhadap tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 22 for Windows.

Dari penelitian yang telah dilakukan peneliti menemukan bahwa adanya pengaruh *adversity quotient* pada komitmen organisasi hal ini berarti bahwa apabila seseorang memiliki keterampilan untuk menghadapi situasi sulit atau tantangan yang timbul, besar kemungkinan bahwa ia akan tetap setia pada pekerjaan yang sedang dijalani atau bahkan terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Selain itu, analisis ini dapat memberikan wawasan kepada manajemen tentang pentingnya pengembangan kecerdasan adversitas di antara karyawan dalam mempertahankan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dengan

pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, manajemen dapat merancang strategi untuk meningkatkan retensi karyawan dan membangun budaya organisasi yang kuat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hidayat, Ozyn (2018). Pengaruh Kecerdasan Adversitas Terhadap Komitmen Dalam Berorganisasi Pada Pengurus Organisasi Kemahasiswaan Fip Uny. Skripsi, Universitas Negri Yogyakarta.
- Janiarta, I. W. (2022). Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Semarang Pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022. *Daiwi Widya*, 9(1), 143-162.
- Javaringga, P. (2016). Hubungan Adversity Quotient dengan JobSatisfaction Pada Perawat di RS. JiwaDR. Soeharto Heerdjan, Jakarta. SKRIPSI-2016.
- Levy, M. (2000). Environmental scarcity and violent conflict: a debate. Diunduh di <http://wwics.si.edu/organiza/affil/WWICS/PROGRAMS/DIS/ECS/report2/debate.htm> tanggal 4 Juli.
- Manalu, D. F. (2022). Hubungan Adversity Quotient Dengan Komitmen Organisasi Pada Tenaga Kerja Kesehatan di Puskesmas Sarudik kabupaten Tapanuli Tengah.
- Muztaba, M. (2019). Pengaruh Adversity Quotient dan Spiritual Quotient terhadap kinerja Guru di SD Al-Azhar 46 Grand Depok City, Kota Depok (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta).
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Stoltz, Paul G. 2000. *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Jadi Peluang*. Jakarta : Pt. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sabrina, R. A. R. (2021). Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Bem Di Universitas Negeri Jakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Salam, Andri Agus (2019) Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt X Di Yogyakarta. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Sapta, C. D. (2016). Pengaruh Narsisme Dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y (Studi Pada PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa).
- Solihatin, R. (2021). Hubungan Adversity Quotient dengan Komitmen Organisasi pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Kedokteran UNS.
- Syamsuri, A. R., Halim, A., & Darvita, D. (2020). Analisis Adversity Quotient dan Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Produktivitas Karyawan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 125-139.
- Syamsuri, A.R (2018). Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan). *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 9, No 2 Juli 2018.
- Ula, A. (2015). Pengaruh Kecerdasan Adversiti (Adversity Quotient) Dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Komitmen Tugas Mahasiswa

Universitas Airlangga Untuk Menyelesaikan Skripsi (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

Widhi Hapsari, D., & Kasturi, T. (2017). Hubungan Antara Adversity Quotient Dan Self Efficacy Dengan Intensi Berwirausaha Pada Mompreneur (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Venkatesh J, Shivaranjani G. (2015). Adversity Quotient Profile: An Effective Psychometric tool to hire the finest aspirant for contemporary organizations, *Scholars Journal of Economics, Business and Management*. 2(12):1159-1164.