

HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY INTELLIGENCE* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA BEM UNIVERSITAS DIPONEGORO

Wulan Dwi Rahayu, Siswati

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

Email: wulandwirahayu12@gmail.com

Abstrak

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan hubungan anggota dengan organisasinya seperti keterlibatan, kesetiaan, dan rasa percaya terhadap nilai-nilai yang dimiliki organisasi sebagai tujuan organisasi. *Adversity intelligence* adalah kemampuan yang dimiliki individu dalam bertahan menghadapi dan mengatasi berbagai kesulitan sehingga individu dapat mencapai sebuah keberhasilan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Diponegoro. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 136 orang dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling*. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur psikologi yaitu Skala *Adversity Intelligence* (32 aitem dengan $\alpha=0,911$) dan Skala Komitmen Organisasi (25 aitem dengan $\alpha=0,886$). Berdasar dari analisis regresi sederhana diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi ($r_{xy}=0,644$ dengan sig $p=0,000$ ($p<0,05$)). Semakin tinggi *adversity intelligence* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah *adversity intelligence* maka semakin rendah pula komitmen organisasi. *Adversity intelligence* memberikan sumbangan yang efektif sebesar 41,5% terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Adversity Intelligence*, Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Undip.

Abstract

Organizational commitment is an attitude that reflects the members relationship with their organization such as involvement, loyalty, and a sense of trust in the values that the organization has a goal. Adversity intelligence is the ability to survive and overcome various difficulties so that individual can achieve of a success. The aim of this research is to determine the relationship between adversity intelligence and organizational commitment in members of Student Executive Council Diponegoro University. The populations of this research were 136 people with a total sample of 100 people. The sampling technique used cluster random sampling. This research used two psychological measurement, namely Adversity Intelligence Scale (32 items with $\alpha=0,911$) and Organizational Commitment Scale (25 items $\alpha=0,886$). Based on simple regression analysis the result shows that there was a positive relationship between adversity intelligence and organizational commitment ($r_{xy} =0,644$ with sig $p=0,000$ ($p<0,05$)). It indicates that the higher adversity intelligence, then the organizational commitment will be also higher. In opposite, if the adversity intelligence is low, so the organizational commitment will be also low. The adversity intelligence provides an effective contribution of 41.5% to organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Adversity Intelligence, Members of Student Executive Council Undip.

PENDAHULUAN

Mahasiswa dituntut untuk memiliki *hardskill* yang didapatkan dari kegiatan perkuliahan dan *softskill* yang bisa diperoleh melalui kegiatan di luar perkuliahan (Ristekdikti, 2016). *Soft skill* merupakan keunggulan seseorang yang berkaitan dengan kemampuan dalam diri misalnya kemampuan berkomunikasi, bersosialisasi, dan kemampuan mengendalikan diri sendiri (Bachri, 2010). Kemampuan dalam diri setiap individu dapat ditingkatkan melalui kegiatan di luar perkuliahan yang salah satunya yaitu aktif berorganisasi (Yaqin, Santoso, & Sohidin, 2016). Organisasi di perguruan tinggi yang dapat diikuti oleh para mahasiswa disebut dengan organisasi kemahasiswaan.

Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Diponegoro atau BEM Undip merupakan salah satu organisasi kemahasiswaan di Universitas Diponegoro (Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 14 Tahun 2014). BEM Undip merupakan organisasi nirlaba yang masing-masing anggota di dalam organisasi berusaha untuk bertahan dan mencapai tujuan organisasi bukan untuk mencari keuntungan finansial. Organisasi nirlaba memiliki kesamaan dengan organisasi laba, yaitu secara umum berusaha menerapkan manajemen sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan organisasi (Dwivedula, Bredillet, Muller, 2013; Tayssen, Wald, Heidenreich, 2013).

BEM Undip tidak terlepas dari permasalahan yang terjadi didalamnya. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa anggota BEM Undip diperoleh informasi bahwa motivasi yang dimiliki tiap anggota tentunya bersifat fluktuatif sehingga memengaruhi keterlibatannya di dalam organisasi. Beberapa hal yang memengaruhi motivasi tersebut yaitu kebingungan dengan tuntutan akademik dan organisasi yang masing-masing diharapkan dapat dilakukan dengan baik guna menunjang karirnya di masa mendatang. Beberapa narasumber menyatakan bahwa terdapat anggota organisasi yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya di dalam organisasi misalnya tidak hadir ketika program kerja organisasi sedang berlangsung, tidak hadir ketika diadakannya rapat rutin, serta tidak melaksanakan jadwal piket yang merupakan tanggung jawab dari masing-masing anggota. Adanya kesalahpahaman yang terjadi antar anggota misalnya perbedaan persepsi dan perbedaan informasi yang didapatkan dapat memicu permasalahan yang menimbulkan sikap kurang bertanggung jawab atas keterlibatannya dan keberadaannya di dalam organisasi. Berbagai permasalahan tersebut berkaitan dengan komitmen yang dimiliki anggota terhadap organisasi.

O'Reilly (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis anggota terhadap organisasinya yang mencakup keterlibatan, kesetiaan, dan rasa percaya terhadap nilai-nilai yang dimiliki organisasi. Komitmen menjadi bagian penting bagi organisasi itu sendiri untuk mencegah perilaku anggota menghindari sebuah tanggung jawab hingga yang berkelanjutan dan hasil akhir perilaku tersebut adalah keluar dari organisasi (Colquit, Lepine, & Wesson, 2009).

Anggota organisasi dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk bekerja keras dalam melakukan usaha-usaha perubahan di dalam organisasi serta lebih bersedia mengembangkan sikap positif terhadap perubahan yang mungkin terjadi (Zulkarnain & Hadiyani, 2014). Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya, maka cenderung memiliki performa kerja yang baik untuk organisasinya (Khan, Ziauddin, Jam, & Ramay, 2010; Kashefi, Adel, Abad, Aliklayeh, Moghaddam, & Nadimi, 2013; Tolentino, 2013). Anggota tersebut cenderung senang membantu sesama anggota, peduli pada kelangsungan hidup organisasi, patuh pada peraturan dan tata tertib organisasi, suka membela kepentingan organisasi dan sering memberikan saran untuk memperbaiki kinerja organisasi (Purba & Seniati, 2004).

Menurut Allen & Meyer (dalam Umam, 2010) komitmen individu dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh karakteristik dari pribadi individu sendiri. Hal tersebut dapat memengaruhi keyakinan pada individu. Menurut Paul & Kenneth (dalam Luthans, 2011), apabila individu memiliki keyakinan yang kuat maka cenderung menimbulkan adanya persepsi terhadap kemampuan diri seperti keterampilan, pengetahuan, dan penyelesaian masalah, serta reaksi secara psikomotor seperti emosi, stres, dan kelelahan kerja. Kemampuan individu dalam merespon kesulitan disebut dengan istilah *adversity intelligence* (Stoltz, 2005).

Adversity intelligence adalah kemampuan seseorang untuk mampu bertahan menghadapi kesulitan dan menyelesaikan kesulitan tersebut, serta mampu mencapai harapan-harapan atas kinerja dan potensinya (Stoltz, 2005). Menurut Fitria (2016) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat *adversity intelligence* yang tinggi mampu melihat sebuah masalah menjadi sebuah tantangan, mampu beradaptasi dengan baik, berusaha mencari informasi atas permasalahan yang muncul dan untuk selanjutnya mencoba berbagai alternatif untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Menurut Stoltz (2005), *adversity intelligence* memiliki empat dimensi yaitu *control, origin & ownership, reach, endurance*. Individu dengan *adversity intelligence* yang tinggi cenderung dapat memberikan pengaruh munculnya ikatan emosional terhadap organisasi, keinginan untuk lebih memberikan kepercayaan, upaya, dan rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi, serta menentukan keberadaan anggota di dalam organisasi. Hal tersebut menggambarkan keadaan psikologis individu terkait hubungan anggota dengan organisasinya dan mempunyai pengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi. Menurut Allen & Meyer (dalam Luthans, 2011), kondisi psikologis tersebut disebut dengan komitmen dalam berorganisasi.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa secara tidak langsung *adversity intelligence* memiliki korelasi dengan komitmen organisasi. Individu dengan *adversity intelligence* yang tinggi cenderung lebih mampu dalam berkomitmen terhadap organisasinya, dibandingkan dengan individu dengan *adversity intelligence* yang rendah.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota BEM Undip sebanyak 136 dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Berstatus sebagai anggota BEM Undip periode 2017/2018. Subjek penelitian adalah anggota aktif yang tidak sedang berada pada masa cuti.
2. Subjek memiliki pengalaman minimal satu tahun pada organisasi mahasiswa di Universitas Diponegoro. Siswanto (2003) menyatakan bahwa individu yang menekuni pekerjaannya minimal satu tahun memiliki kemampuan beradaptasi yang baik dengan lingkungan pekerjaannya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *cluster random sampling* yang dilakukan berdasarkan bidang kerja. Azwar (2013) menjelaskan bahwa *cluster random sampling* adalah pengambilan anggota sampel yang dilakukan pada kelompok, bukan terhadap subjek secara individual. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 anggota BEM Undip. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala sebagai alat ukur yaitu skala *adversity intelligence* menggunakan dimensi dari Stoltz (2005) dengan 32 aitem valid ($\alpha = 0,911$) dan skala komitmen organisasi menggunakan aspek dari Meyer, Allen, & Smith (dalam Sopiah, 2008) dengan 25 aitem valid ($\alpha = 0,886$). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana yang diolah menggunakan program *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 21 untuk membantu penghitungan komputersasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kolmogorov-Smirnov	Signifikansi	Keterangan $p>0,05$
<i>Adversity Intelligence</i>	93,84	8,347	0,828	0,500	Normal
Komitmen Organisasi	73,10	8,205	0,619	0,838	Normal

Hasil uji normalitas variabel *adversity intelligence* memiliki koefisien *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,828 dengan signifikansi 0,500 ($p>0,05$) dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,619 dengan signifikansi 0,838 ($p>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki sebaran data yang terdistribusi normal.

Tabel 2.

Uji Linieritas

Nilai F	Signifikansi	Keterangan $p<0,05$
69,399	0,000	Linier

Hasil uji linieritas hubungan antara variabel *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi menunjukkan nilai $F = 69,399$ dengan signifikansi 0,000 ($p<0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linier.

Tabel 3.

Uji Hipotesis 1

Koefisien Korelasi (R)	Signifikansi	Koefisien Determinasi	Standart Kesalahan Estimasi
0,644	0,000	0,415	6,310

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (r_{xy}) dua variabel sebesar 0,644 dengan signifikansi 0,000 ($p<0,001$). Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *adversity intelligence* maka semakin tinggi komitmen organisasi pada anggota BEM Undip. Sebaliknya semakin rendah *adversity intelligence* maka semakin rendah komitmen organisasi pada anggota BEM Undip. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh peneliti **diterima**

Hasil koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai 0,415 yang berarti bahwa *adversity intelligence* memberikan sumbangan efektif sebesar 41,5% terhadap komitmen organisasi pada anggota BEM Undip dan 58,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Penelitian menunjukkan bahwa 78% atau 78 anggota BEM Undip memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa anggota BEM Undip memiliki sikap yang mencerminkan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha keras, adanya keyakinan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2008).

Anggota BEM Undip juga memiliki *adversity intelligence* yang tinggi yaitu 83% atau 83 anggota. Hal ini menunjukkan bahwa anggota BEM Undip mampu untuk bertahan menghadapi

dan mengatasi berbagai kesulitan sehingga individu dapat mencapai sebuah keberhasilan (Stoltz, 2005).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi pada anggota BEM Undip. Semakin tinggi *adversity intelligence* maka semakin tinggi komitmen organisasi pada anggota BEM Undip. Sebaliknya, semakin rendah *adversity intelligence* maka semakin tinggi komitmen organisasi pada anggota BEM Undip.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bachri, S. T. (2010). *Psikologi pendidikan berbasis analisis empiris aplikatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Colquit, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw Hill.
- Dwivedula, R., Bredillet, C., & Muller, R. (2013). Work motivation as a determinant of organisational and professional commitment in temporary organisations: Theoretical lenses and propositions. *Journal of Project Program & Portfolio Management*, 4, 11–29.
- Fitria, N. (2016). Adversity quotient mahasiswa fakultas keperawatan yang sedang mengikuti kbk dengan metode scl. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 4 (2), 58-66
- Kashefi, M. A., Adel, R. M., Abad, H. R. G., Aliklayeh, M. B. H., Moghaddam, H. K., & Nadimi, G. (2013). Organizational commitment and its effects on organizational performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 4 (12), 501-510.
- Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi. (2016). *Pedoman umum latihan keterampilan manajemen mahasiswa tingkat menengah*.
- Khan, M. R., Ziauddin., Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), 292-298.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill
- Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Organisasi Kemahasiswaan.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Sosial Humaniora*, 8 (3), 105 – 111.
- Siswanto, B. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Stoltz, P. G. (2005). *Adversity question: mengubah hambatan menjadi peluang (5th ed)*. Jakarta: Grasindo.

- Tolentino, R. C. (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management 15 (1)*, 51-59.
- Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yaqin, I. U. A., Santoso, S., & Sohidin. (2016). Pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kompetensi interpersonal mahasiswa Pendidikan Akuntansi FKIP UNS tahun 2016. *Jurnal "Tata Arta" UNS, 2 (2)*, 171-188.
- Zulkarnain., & Hadiyani, S. (2014). Peranan komitmen organisasi dan employee engagement terhadap kesiapan kerja karyawan untuk berubah. *Jurnal Psikologi, 41(1)*, 17 – 33.