

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

**Wulan Dwi Rahayu**

**15010114120091**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**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 BEM Universitas Diponegoro. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi pada anggota BEM 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 BEM Undip

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa merupakan salah satu golongan masyarakat yang memiliki dua sifat yaitu manusia muda yang memiliki keberanian tinggi dan dapat berpikir kritis dalam mewujudkan kebenaran dan keadilan (Darmanto, 2004). Mahasiswa tidak hanya dituntut memiliki *hardskill* yang didapatkan dari kegiatan perkuliahan, selain itu mahasiswa juga harus memiliki *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 adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasikan oleh dua orang atau lebih secara sadar, serta memiliki strategi-strategi yang dilakukan secara kontinu guna mencapai beberapa tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang membaur menjadi sebuah kelompok di dalam organisasi tersebut akan mengalami berbagai perubahan yang mencakup susasana hati, motivasi, persepsi, pengambilan keputusan, komunikasi, kepemimpinan, serta konflik dan negosiasi (Robbins & Judge, 2015). Organisasi di perguruan tinggi yang dapat diikuti oleh para mahasiswa disebut dengan organisasi kemahasiswaan.

Berdasarkan Keputusan Mendikbud RI No. 155/U/1998 pasal 1 ayat 3 yaitu organisasi kemahasiswaan antar perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa untuk menanamkan sikap ilmiah, pemahaman tentang arah profesi sekaligus meningkatkan kerjasama, serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan. Hal tersebut menjelaskan bahwa organisasi kemahasiswaan memberikan kesempatan bagi para mahasiswa untuk berinteraksi dan beradaptasi dengan nilai-nilai organisasi serta anggota lain didalamnya, sehingga potensi-potensi dan modal dalam diri setiap individu dapat berkembang.

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. Keputusan Mendikbud RI No. 155/U/1998 menjelaskan bahwa pembiayaan untuk kegiatan organisasi kemahasiswaan diperguruan tinggi dibebankan pada anggaran perguruan tinggi yang bersangkutan dan/atau usaha lain seijin pimpinan perguruan tinggi dan dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 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 awal mengikuti organisasi di kampus yaitu ingin menambah pengalaman, memperbanyak ilmu yang tidak bisa didapatkan melalui kegiatan perkuliahan di dalam kelas, misalnya ilmu tentang manajemen waktu, pengambilan keputusan, kepercayaan diri, kepemimpinan, dan toleransi yang nantinya sangat berguna ketika sudah lulus dari Undip. 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.

Komitmen dalam organisasi atau yang sering disebut dengan komitmen organisasi merupakan kesediaan anggota untuk terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Setyanti, 2015). Komitmen mencerminkan tindakan individu yang relevan dengan target tertentu

(Meyer & Herscovitch, 2001). Individu didalamnya yakni mahasiswa memiliki ikatan satu dengan lainnya untuk meraih tujuan-tujuan yang telah ditetapkan bersama dengan pola-pola perilaku kerja yang terarah. Anggota yang berkomitmen akan terus memberikan kontribusi guna tercapainya tujuan di dalam organisasi. Kontribusi yang diberikan misalnya berupa upaya untuk memunculkan ide atau gagasan dan ikut serta dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan 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). Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Satwari, Musadieg, dan Afrianty (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Tingginya komitmen organisasi dapat memperkecil kemungkinan bagi seseorang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasinya.

Menurut Michael (dalam Mukhtar, Hapzi, & Mardalena, 2016) komitmen merupakan salah satu pilar yang memiliki peran penting dalam membangun sebuah organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi berhubungan positif dengan performa kerja pada individu (Khan, Ziauddin, Jam, & Ramay, 2010; Kashefi, Adel, Abad, Aliklayeh, Moghaddam, & Nadimi, 2013; Tolentino, 2013). Hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya, maka cenderung memiliki performa kerja yang baik pula.

Komitmen organisasi tersebut menjadi modal penting sebagai bentuk pengikat antara mahasiswa dengan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain & Hadiyani (2014), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dengan kesiapan untuk berubah. 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.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purba & Seniati (2004), menemukan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Robbins & Judge (2013) hal tersebut mengindikasikan bahwa anggota yang ingin terus terikat dengan organisasi cenderung senang membantu sesama anggota termasuk atasannya, menghindari konflik interpersonal dengan sesama anggota dan atasannya, peduli pada kelangsungan hidup organisasi, tingkat kehadiran tinggi, patuh pada peraturan dan tata tertib organisasi, suka membela kepentingan organisasi dan sering memberikan saran untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Keaktifan berorganisasi memiliki hubungan yang positif dengan prestasi belajar pada mahasiswa (Pratiwi, 2017). Semakin tinggi keaktifan mahasiswa dalam sebuah organisasi maka semakin tinggi pula prestasi belajar pada mahasiswa. Hal tersebut dikarenakan kegiatan dalam organisasi dapat meningkatkan pengetahuan, kreativitas, dan kepercayaan diri serta meningkatkan

daya saing para anggotanya sehingga mahasiswa yang tergabung dalam organisasi merasa memiliki keyakinan untuk terus berprestasi di bidang akademik maupun non-akademik (Sukirman, 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). Kemampuan tersebut dapat memprediksi kemampuan seseorang untuk bertahan dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan. Kemampuan tersebut membantu para mahasiswa dalam menghadapi dan menyelesaikan tantangan yang muncul di dalam organisasi.

*Adversity intelligence* dapat menumbuhkan sikap pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan. Seseorang yang memiliki tingkat *adversity intelligence* tinggi, akan mengubah sebuah kesulitan menjadi peluang kesuksesan dengan menggunakan berbagai sudut pemikiran sehingga memunculkan berbagai strategi (Stoltz, 2005). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh

Nursa'adah & Rosa (2016) bahwa *adversity intelligence* berpengaruh terhadap kemampuan berpikir kreatif pada mahasiswa. Semakin tinggi tingkat *adversity intelligence* pada seseorang, maka semakin tinggi pula kemampuan seseorang dalam berpikir kreatif. Menurut Filsaime (2008) berpikir kreatif merupakan proses berpikir yang memiliki ciri-ciri kelancaran, keluwesan, keaslian atau originalitas dan merinci atau elaborasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arif & Indrawati (2014) bahwa *adversity intelligence* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan penyesuaian sosial. Semakin tinggi tingkat *adversity intelligence* pada seseorang maka semakin tinggi pula tingkat penyesuaian sosial di lingkungan sekitarnya. Menurut Haber & Runyon (2006) individu dengan penyesuaian diri yang baik, mampu memahami realita, memiliki kemampuan dalam mengatasi kecemasan dan stres, memiliki gambaran diri yang baik, mampu mengekspresikan emosi dengan baik, serta memiliki hubungan interpersonal yang baik.

Penelitian tentang *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik untuk diteliti. Hal tersebut didasarkan pada pentingnya komitmen dalam sebuah organisasi kemahasiswaan agar anggotanya dapat mengembangkan seluruh kemampuan dan keterampilan dalam diri dengan maksimal. Munculnya permasalahan yang harus dihadapi mahasiswa di dalam organisasi, membutuhkan penerapan dari *adversity intelligence* sehingga mahasiswa tersebut mampu menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji secara empiris “Hubungan antara *Adversity Intelligence* dengan Komitmen Organisasi pada Anggota BEM Universitas Diponegoro”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti mengajukan rumusan masalah yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi pada anggota BEM Universitas Diponegoro?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji secara empiris hubungan antara *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi pada anggota BEM Universitas Diponegoro.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan *adversity intelligence* dan komitmen organisasi serta hubungan antara *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang psikologi, khususnya psikologi industri & organisasi dan psikologi perkembangan.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada mahasiswa khususnya yang tergabung di dalam Badan Eksekutif

Mahasiswa Universitas Diponegoro tentang pentingnya *adversity intelligence* dan komitmen organisasi dalam kehidupan, serta hubungan antara *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut.