

**HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY INTELLIGENCE* DAN PERSEPSI  
TERHADAP KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN  
PT. PADMA SOODE INDONESIA**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Program Pendidikan Strata 1 Psikologi



Oleh :

**RISTANIA RACHMAWATI**

**G 0105045**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA**

**2009**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

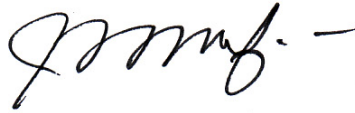
Skripsi dengan judul : **Hubungan antara *Adversity Intelligence* dan Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Padma Soode Indonesia.**

Nama Peneliti : Ristania Rachmawati  
NIM/ Semester : G 0105045  
Tahun : 2009

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Pembimbing dan Penguji Skripsi Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret pada:

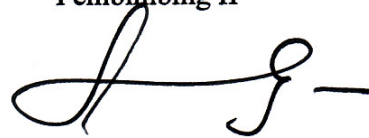
Hari : Senin  
Tanggal : 14 Desember 2009

Pembimbing I



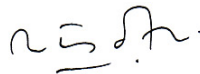
Drs. Munawir Yusuf, M.Psi  
NIP 19550501 198103 1 002

Pembimbing II



Aditya Nanda Priyatama., S.Psi., M.Si.  
NIP 19781022 200501 1 002

Koordinator Skripsi



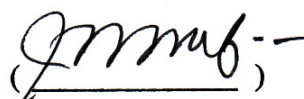
Rin Widya Agustin, M.Psi  
NIP 19760817 200501 2 002

## HALAMAN PENGESAHAN

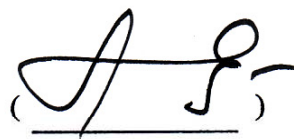
Skripsi dengan judul:  
**Hubungan antara *Adversity Intelligence* dan Persepsi terhadap Kohesivitas  
Kelompok dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan  
PT. Padma Soode Indonesia  
Ristania Rachmawati, G0105045, Tahun 2009**

Telah diuji dan disahkan oleh Pembimbing dan Penguji Skripsi  
Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta  
Hari : Senin  
Tanggal : 21 Desember 2009

1. Pembimbing I  
Drs. Munawir Yusuf, M.Psi.



2. Pembimbing II  
Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si.



3. Penguji I  
Drs. Thulus Hidayat, SU, MA.



4. Penguji II  
Nugraha Arif Karyanta, S.Psi.



Surakarta, 08 JAN 2010

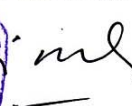
Koordinator Skripsi



Rin Widya Agustin, M.Psi  
NIP 19760817 200501 2 002

Ketua Program Studi Psikologi



  
Dra. Suci Murti Karini, M.Si.  
NIP 19540527 198003 2 001

# **MOTTO**

**Lakukan “lebih”...  
maka engkau akan mendapatkan “lebih”.**

**(penulis)**

**“Belajar adalah sama dengan mendayung melawan arus:  
ketika anda berhenti mendayung, maka anda akan mulai  
bergerak mundur”**

**(anonymous)**

**PERSEMBAHAN**

**Kupersembahkan karya ini untuk orang-orang yang  
sangat aku cintai, yang dengan sabar menuntunku  
untuk mencapai cita-cita dan harapan.  
Serta untuk para generasi muda Indonesia,  
semoga karya ini dapat bermanfaat.**

#### **KATA PENGANTAR**

Allhamdulillahrabbi alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT,  
hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Shalawat serta salam senantiasa penulis sampaikan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya yang setia.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Psikologi Program Pendidikan Strata 1 Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta. Tanpa bantuan berbagai pihak, tentu saja penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dra. Suci Murti Karini, M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Bapak Drs. Munawir Yusuf, M.Psi., selaku dosen pembimbing utama atas bimbingan, kepercayaan, kesabaran, serta perhatiannya yang sangat besar.
3. Bapak Aditya Nanda Priyatama, M.Si., selaku pembimbing pendamping atas bimbingan, serta saran-sarannya yang membangun selama ini.
4. Bapak Drs. Thulus Hidayat, SU., serta bapak Nugraha Arif Karyanta, S.Psi., selaku dosen penguji yang telah memberikan pemikiran kritis serta masukan-masukan yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Bagus Wicaksono, M.Si., selaku pembimbing akademik atas bimbingannya selama penulis menempuh studi di Program Studi Psikologi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
6. Bapak Eddy Cahyana selaku *HRD/GA Manager* PT. Padma Soode Indonesia yang telah memberikan ijin penelitian pada penulis. Terima kasih pak atas ilmu-ilmu yang telah bapak berikan.

7. Seluruh staff dan supervisor PT. Padma Soode Indonesia, atas kesediannya dalam proses pengambilan data.
8. Orangtuaku tercinta, ibu, bapak, atas dukungan serta kesabarannya untuk menuntun penulis dalam meraih cita-cita dan harapan.
9. Mba Rima, Riang serta Tommy atas perhatian dan kritiknya selama ini. Walaupun kadang kalian cerewet, tapi penulis menyadari bahwa itu adalah salah satu bentuk kasih sayang kalian.
10. Semua teman-teman di kampus Psikologi UNS tercinta, khususnya Psikologi'05 yang telah mengajarkan penulis arti kekompakan dan kebersamaan.
11. Para penduduk Wisma Gracia Revala Rt. A, atas “kekonyolan-kekonyolan”nya yang selalu dapat menyegarkan suasana.

Surakarta, Desember 2009

penulis

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ADVERSITY INTELLIGENCE AND  
PERCEPTION OF GROUP COHESIVENESS WITH ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEES OF  
PT. PADMA SOODE INDONESIA**

**Ristania Rachmawati**  
**G 0105045**

**ABSTRACT**

For facing up the global competition, companies are requiring employees who can work more than they should be. This behavior can be classified as an extra role behavior. Organ et. al. (2006) mentioned it as organizational citizenship behavior. He also describe it as an individual behaviour that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and it can promotes the efficient and effective functioning of the organization. This behavior can be influence by factors of individuals and groups. PT. Padma Soode Indonesia has chosen for this research, because this company has continued to thrive and has a low degree of turn over. The aim of this research is to see whether there is a significant relationship between adversity intelligence and perception of group cohesiveness with organizational citizenship behavior on employees of PT. Padma Soode Indonesia.

Purposive random sampling technique was used in this research. The characteristic of subject are (1) a permanent employee, (2) on staff and supervisor positions, (3) has been working for more than one year. The instrument for this research are organizational citizenship scale, adversity intelligence scale, perception of group cohesiveness scale. The analysis method for this research is using two-predictor regression. The results showed that the value of  $F\text{-reg} = 142.396$ ,  $p < 0.05$ , and the value of  $R = 0.897$ . From the results we can concluded that the hypothesis in this study are received, and there is a significant relationship between adversity intelligence and group cohesiveness with organizational citizenship behavior on employees of PT. Padma Soode Indonesia. The value of  $R^2$  in this research is 0.805 or 80.5%, which is the effective contribution of Adversity Intelligence is 26.754% and perception of group cohesiveness is 53.687%

Keywords: organizational citizenship behavior, Adversity intelligence, perception of group cohesiveness.

**HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY INTELLIGENCE* DAN PERSEPSI  
TERHADAP KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN  
PT. PADMA SOODE INDONESIA**

**Ristania Rachmawati**



**G 0105045**

**ABSTRAK**

Demi menghadapi persaingan global, perusahaan sangat memerlukan karyawan yang mau bekerja melebihi dari yang seharusnya dilakukan. Perilaku karyawan yang melebihi dari yang seharusnya dilakukan, dapat digolongkan dalam perilaku *extra-role*. Organ et.al (2006) menyebut usaha yang melebihi harapan ini sebagai *Organizational Citizenship Behavior*, dan mendeskripsikannya sebagai perilaku yang sekehendak hati, tidak secara langsung atau eksplisit diketahui dari sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mendorong fungsi yang efektif dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan kelompok. PT. Padma Soode Indonesia dipilih menjadi tempat penelitian karena peneliti melihat bahwa perusahaan tersebut terus berkembang dengan baik dan memiliki tingkat turn over karyawan yang tergolong rendah. Penelitian ini akan melihat apakah ada hubungan yang signifikan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive random sampling*. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini (1) merupakan karyawan tetap, (2) berada pada posisi staff dan supervisor, (3) telah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan tiga skala yang terdiri atas skala *organizational citizenship behavior*, skala *adversity intelligence*, dan skala persepsi terhadap kohesivitas kelompok. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi dua prediktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F\text{-reg} = 142,396$ ,  $p < 0,05$ , dan nilai  $R = 0,897$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Nilai  $R^2$  dalam penelitian ini sebesar 0,805 atau 80,5%, dimana sumbangan efektif *adversity intelligence* sebesar 26,754% dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok sebesar 53,687%.

Kata kunci : *organizational citizenship behavior*, *adversity intelligence*, persepsi terhadap kohesivitas kelompok.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
UCAPAN TERIMAKASIH DAN PENGHARGAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational             Citizenship Behavior</i>	11
3. Dimensi-Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
B. <i>Adversity Intelligence</i>	

1. Pengertian <i>Adversity Intelligence</i>	18
2. Karakteristik-Karakteristik <i>Adversity Intelligence</i>	19
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Adversity Intelligence</i>	22
4. Dimensi-Dimensi <i>Adversity Intelligence</i>	24
C. Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok	
1. Pengertian Persepsi	27
2. Pengertian Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok	28
3. Karakteristik Kelompok Kohesif	30
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok	33
5. Aspek-Aspek Kohesivitas Kelompok	38
D. Hubungan antara <i>Adversity Intelligence</i> dan Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	39
E. Kerangka Berpikir	48
F. Hipotesis	48
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	49
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	49
C. Populasi, Sampel, dan Sampling	51
D. Teknik Pengumpulan Data	53
E. Validitas dan Reliabilitas	
1. Validitas Instrumen Penelitian	56
2. Reliabilitas Instrumen Penelitian	57
F. Analisis Data	58

## **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Persiapan Penelitian	
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	59
2. Persiapan Penelitian	62
3. Pelaksanaan Uji Coba	63
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	64
5. Penyusunan Alat Ukur Penelitian	67
B. Pelaksanaan Penelitian	
1. Penentuan Subjek Penelitian	69
2. Pengumpulan Data	69
3. Pelaksanaan Skoring	70
C. Hasil Analisis Data Penelitian dan Interpretasi	
1. Uji Asumsi	71
2. Uji Hipotesis	76
3. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	78
4. Uji Korelasi	79
5. Hasil Analisis Deskriptif	82
D. Pembahasan	88

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan	97
B. Saran	99
Daftar Pustaka	104
Lampiran	108

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	<i>Blueprint Skala Adversity Intelligence</i>	53
Tabel 2.	<i>Blueprint Skala Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok</i>	54
Tabel 3.	<i>Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior</i>	55
Tabel 4.	Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Adversity Intelligence</i>	65
Tabel 5.	Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok	66
Tabel 6.	Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	67
Tabel 7.	Sebaran Aitem Skala <i>Adversity Intelligence</i>	68
Tabel 8.	Sebaran Aitem Skala Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok	68
Tabel 9.	Sebaran Aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	69
Tabel 10.	Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 11.	Hasil Uji Linieritas antara Variabel <i>Adversity Intelligence</i> dengan Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	72
Tabel 12.	Hasil Uji Linieritas antara Variabel Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dengan Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	73
Tabel 13.	Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 14.	Hasil Uji Heteroskedastisitas antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan <i>Adversity Intelligence</i>	75
Tabel 15.	Hasil Uji Heteroskedastisitas antara <i>Organizational</i>	

	<i>Citizenship Behavior</i> dengan Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok	75
Tabel 16.	Hasil Uji Autokorelasi	76
Tabel 17.	Hasil Analisis Regresi Dua Prediktor Anova	77
Tabel 18.	Hasil Analisis Regresi Dua Prediktor Model Summary	78
Tabel 19.	Korelasi Masing-Masing Variabel Bebas dengan Variabel Tergantung	80
Tabel 20.	Korelasi antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan <i>Adversity Intelligence</i> dimana Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dikendalikan	81
Tabel 21.	Korelasi antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dimana <i>Adversity Intelligence</i> dikendalikan	82
Tabel 22.	Deskripsi Data Penelitian	82
Tabel 23.	Kriteria Kategori Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Distribusi Skor Subjek	83
Tabel 24.	Kriteria Kategori Skala <i>Adversity Intelligence</i> dan Distribusi Skor Subjek	84
Tabel 25.	Kriteria Kategori Skala Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dan Distribusi Skor Subjek	85
Tabel 26.	Hasil Rerata Masing-Masing Divisi	86
Tabel 27.	Besar Pengaruh Masing-Masing Dimensi dalam <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	87
Tabel 28.	Besar Pengaruh Masing-Masing Dimensi dalam <i>Adversity Intelligence</i>	87

Tabel 29. Besar Pengaruh Masing-Masing Dimensi dalam Persepsi  
terhadap Kohesivitas Kelompok

87

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Skala untuk Tryout	108
Lampiran B.	Data Tryout	123
Lampiran C.	Uji Daya Beda dan Reliabilitas	134
Lampiran D.	Skala untuk Penelitian	140
Lampiran E.	Data Penelitian	153
Lampiran F.	Data Hasil Penelitian	166
Lampiran G	Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	170
Lampiran H	Surat Ijin Penelitian dan Surat Tanda Bukti Penelitian	176



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi yang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan, telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar lagi bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satu tuntutan tersebut adalah bagaimana organisasi bisa secara responsif menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan eksternal mestinya juga diikuti oleh perubahan internal organisasi agar dapat beradaptasi terhadap lingkungannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan semacam ini.

Berbicara mengenai kualitas dan profesionalisme SDM di Indonesia, *Human Development Report* dari UNDP - badan PBB yang menangani masalah pembangunan - dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa kualitas SDM di Indonesia tergolong relatif rendah, bahkan sempat menjadi yang terburuk diantara negara-negara ASEAN. Pada tahun 1997 Indonesia hanya berhasil menempati peringkat ke-99 diantara 175 negara. Peringkat ini terus merosot sampai pada tahun 2003, Indonesia menempati urutan ke 112. Indonesia hanya mengungguli negara-negara seperti Myanmar dan Kamboja. Keadaan ini mungkin merupakan dampak dari krisis multi dimensi yang mulai menimpa Indonesia pada tahun 1997. Pada tahun 2007 meskipun peringkat naik menjadi 107 dari 177

negara, tapi posisi ini belum menggembirakan karena masih tertinggal dari negara ASEAN lainnya (Tjiptoherijanto dan Nagib, 2008).

Rendahnya kualitas SDM di Indonesia ini tentu saja harus ditingkatkan. Hal ini disebabkan karena era globalisasi saat ini sangat menuntut kinerja yang tinggi untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah tingkat persaingan yang ketat. Sekarang ini, organisasi harus menghadapi sebuah tingkat ketidakpastian yang tinggi atau dengan kata lain mereka harus mengalami sebuah perubahan yang pasti terus terjadi. Marrison and Robinson (1997) mengatakan bahwa ketidakpastian tersebut disebabkan oleh penurunan tingkat kontrak psikologis dalam tempat kerja, sehingga menyebabkan sulitnya menyadari apa yang dipunyai oleh organisasi dan karyawan. Keadaan yang selalu berubah ini pun turut membuat organisasi dan karyawan menemukan kendala dalam menyelesaikan tugas serta harapan dari tanggung jawab mereka (dalam Othman et.al., 2005).

Hal tersebut diperparah dengan terjadinya krisis ekonomi global yang melanda perekonomian dunia. Krisis ini pun mengakibatkan penurunan daya beli masyarakat. Akibatnya, makin banyak anggota dalam rumah tangga yang sebelumnya tidak bekerja kini mencari pekerjaan. Ekonom ILO (*International Labour Organization*) Indonesia, Kee Beom Kim mengatakan bahwa krisis ekonomi global berpengaruh besar pada pasar tenaga kerja di Indonesia. Beberapa dampak yang telah terlihat saat ini diantaranya, telah di PHK-nya 40.000 pekerja sebagai akibat krisis ekonomi global. Kondisi ini akan diperparah dengan rencana Malaysia yang akan memberhentikan 300.000 orang pekerja migrannya. Pekerja migran di Malaysia seperti kita ketahui sebagian besar berasal dari Indonesia

(www.kompas.com). Kepala BPS DKI Jakarta sendiri, Sri Santo Budi Muliatinah mengatakan, jumlah pengangguran di DKI Jakarta mengalami peningkatan dari 504.000 orang pada Februari 2008 menjadi 571.000 pada Februari 2009 (www.okezone.com).

Tantangan persaingan global sendiri ditandai dengan semakin pentingnya inovasi, fleksibilitas, produktivitas, kepekaan terhadap perubahan pada lingkungan eksternal perusahaan, serta kerjasama dalam tim untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Apabila karyawan tidak mampu untuk menunjukkan kinerjanya yang maksimal maka dapat dipastikan bahwa individu tersebut tidak akan mampu bertahan lama dalam menghadapi perubahan yang akan terus terjadi. Hal tersebut disebabkan karena demi menghadapi persaingan global, perusahaan sangat memerlukan karyawan yang mau bekerja melebihi dari yang seharusnya dilakukan.

Perilaku karyawan yang melebihi dari yang seharusnya dilakukan, dapat digolongkan dalam perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Triningsih & Wahyuni, 2003). Organ et.al (2006) menyebut usaha yang melebihi harapan ini sebagai *Organizational Citizenship Behavior*, dan mendeskripsikannya sebagai perilaku yang sekehendak hati, tidak secara langsung atau eksplisit diketahui dari sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mendorong fungsi yang efektif dalam organisasi.

*Organizational citizenship behavior* cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi) dibanding sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Manusia sebagai makhluk sosial mempunyai kemampuan untuk memiliki empati terhadap orang lain, dan lingkungannya, serta menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik (Novliadi, 2007).

Interaksi sosial yang baik dalam sebuah organisasi akan terus terjadi apabila anggota organisasi merasa nyaman untuk terus berada dalam kelompoknya. Rasa keanggotaan yang tinggi akan membuat individu merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota dan puas bila melakukan sesuatu yang lebih dapat terjadi apabila individu memiliki persepsi yang positif terhadap kohesivitas kelompoknya.

Kohesivitas sendiri, menurut Man dan Lam (2003) adalah sebuah proses dinamis yang mencerminkan kecenderungan anggota kelompok untuk selalu bersama dan mempertahankan kesatuan untuk mencapai tujuan. Persepsi individu juga memiliki keterkaitan dalam hal ini. Othman et.al. (2005) menyatakan bahwa persepsi seseorang juga turut mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Individu yang memiliki persepsi yang positif, tentu akan merasa dekat dengan kelompoknya. Cardona et.al. (2004) menambahkan, walaupun terdapat hubungan timbal balik antara persepsi dan kedekatan, penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa arah proses utama adalah dari persepsi menimbulkan kedekatan, lalu terbentuk perilaku. Jadi, dapat dikatakan bahwa persepsi positif individu terhadap

kohesivitas kelompok dapat menimbulkan kedekatan yang pada akhirnya mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Selain itu, terdapat faktor internal lain dalam diri individu yang peneliti rasa patut untuk ditelaah lebih lanjut, yaitu faktor kecerdasan. Hasil penelitian Wijayanto dan Kismono (2004) memprediksikan bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh faktor kecerdasan. Hal ini dikarenakan kecerdasan seseorang memainkan peranan yang penting dalam menentukan bagaimana seseorang berperilaku. Akan tetapi, dalam penelitian Wijayanto dan Kismono tidak disebutkan secara jelas bentuk kecerdasan yang dimaksud, sehingga peneliti merasa perlu untuk menelusurinya lebih lanjut.

Salah satu bentuk kecerdasan adalah *adversity intelligence*. Konsep kecerdasan yang baru diperkenalkan oleh Paul G. Stoltz selama kurang lebih satu dasawarsa ini, terus mengalami perkembangan. Yazid (2005) mendefinisikan *adversity intelligence* sebagai kemampuan berpikir, mengelola, dan mengarahkan tindakan yang membentuk suatu pola-pola tanggapan kognitif dan perilaku atas stimulus peristiwa-peristiwa dalam kehidupan yang merupakan tantangan dan atau kesulitan. Ahmad dan As'ad (2007) menambahkan bahwa *adversity intelligence* diukur dan ditafsirkan dalam bentuk *adversity quotient* untuk memahami keadaan dan pola dari individu yang bersangkutan dalam menghadapi kehidupan dan mengembangkan dirinya menuju kearah pencapaian tingkatan kehidupan.

Stoltz (2004) menyatakan bahwa *Adversity Quotient* (AQ) mempunyai tiga bentuk, yaitu (1) AQ sebagai suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua jenis kesuksesan, (2) merupakan suatu

ukuran untuk mengetahui respon terhadap kesulitan, dan (3) merupakan serangkaian peralatan dasar yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon terhadap kesulitan. Stoltz (2004) sebagai tokoh AQ bersama rekan-rekannya yang lain, telah membuktikan bahwa mereka yang memiliki AQ lebih tinggi menikmati serangkaian manfaat termasuk kinerja, produktivitas, kreativitas, kesehatan, ketekunan, daya tahan, dan vitalitas yang lebih besar daripada rekan-rekan mereka yang AQ-nya rendah. AQ meramalkan siapa yang akan mempunyai prestasi melebihi harapan kinerja mereka dan siapa yang akan gagal.

PT. Padma Soode Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang sedang berkembang. Berdiri pada tahun 1997, PT. Padma Soode Indonesia merupakan gabungan dari PT. Perdana Usaha Mandiri (Indonesia), Soode Optik Pte. Ltd. (Singapore) dan Soode (SEA) Pte. Ltd. (Singapore). PT. Padma Soode Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan komponen-komponen optik untuk printer, video, kamera, handphone, CD R/RW, dan masih banyak lagi. Berbagai pihak telah banyak menjalin kerjasama dengan PT. Padma Soode Indonesia diantaranya Covac, Denso, serta Epson.

Tingkat *turn over* di PT. Padma Soode Indonesia dapat dikatakan rendah. Peneliti melihat banyak karyawan yang telah bekerja pada perusahaan tersebut selama lebih dari sepuluh tahun, bahkan tak jarang ada karyawan yang telah bekerja selama lebih dari dua puluh tahun. Mereka telah bekerja pada saat masih tergabung di salah satu perusahaan pembentuk PT. Padma Soode Indonesia. Selain itu peneliti melihat hubungan antar karyawan di PT. Padma Soode Indonesia terbilang sangat akrab. Para karyawan tidak merasa canggung untuk

saling menolong. Mereka merasa bekerja dalam satu tim, sehingga apabila rekan kerja mengalami kesulitan maka rekan kerja yang lainnya tidak segan-segan untuk membantu. Salah satu contoh misalnya di divisi HRD/GA, pada saat permintaan rekrutmen untuk karyawan baru sangat tinggi, staff *training* HRD tidak segan untuk membantu mengoreksi hasil psikotes para calon karyawan, meskipun hal tersebut bukanlah tanggung jawabnya. Hal serupa dapat juga ditemui di divisi lain di PT. Padma Soode Indonesia.

Peneliti melihat bahwa perilaku menolong rekan kerja dapat digolongkan sebagai perilaku *organizational citizenship behavior* karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam uraian kerja para karyawan namun dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Peneliti selanjutnya tertarik untuk mengangkat tema mengenai perilaku ekstra karyawan tersebut, karena sesuai dengan Ciaburu dan Lim (2008) yang mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan sebuah fenomena yang harus dimengerti baik dari pihak individu maupun organisasi.

Triningsih dan Wahyuni (2003) menyarankan untuk mempertimbangkan faktor internal dan eksternal individu dalam meneliti penyebab sebuah perilaku. Oleh karena itu peneliti memilih dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok. Variabel tersebut dipilih karena tampaknya belum ada penelitian terhadap *organizational citizenship behavior* yang secara khusus melihat faktor *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok secara bersama-sama. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara

*Adversity Intelligence* dan Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Padma Soode Indonesia”

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dibuat, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi tentang hubungan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* bagi ilmu pengetahuan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.



## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi organisasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya *adversity intelligence*, persepsi terhadap kohesivitas kelompok serta *organizational citizenship behavior* demi peningkatan efektivitas organisasi.
- b. Bagi karyawan, hasil ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya *adversity intelligence*, persepsi terhadap kohesivitas kelompok, serta *organizational citizenship behavior* dalam usaha meningkatkan kualitas diri karyawan.
- c. Bagi peneliti lain, dapat memberikan sumbangan teoritis apabila akan melakukan penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### *A. Organizational Citizenship Behavior*

##### **1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior***

Peran perilaku yang dituntut dari seorang karyawan meliputi *in role* dan *extra role*. *In role* adalah peran yang diminta organisasi dari seorang bawahan sesuai dengan *job description* dan sesuai dengan imbalannya. *Extra role* adalah peran yang diminta perusahaan dari seorang bawahan yang tidak berkaitan dengan *job description* dari bawahan tersebut atau melebihi dari yang seharusnya. Hal ini sangat diperlukan untuk mencapai efektivitas dan kesuksesan suatu organisasi (Akhirudin & Aini, 2005). Kontribusi pekerja di atas dan lebih dari deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan *organizational citizenship behavior* (Organ et.al., 2006).

Organ et.al. (2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau tidak secara eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. *Organizational citizenship behavior* juga merupakan perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Contohnya, seorang karyawan yang membantu karyawan lain meskipun tugas tersebut bukan tanggung jawabnya, atau bahkan perilaku dengan menggunakan logo perusahaan dalam

acara amal pun dapat dikatakan sebuah perilaku *organizational citizenship behavior*.

Rifai (2005) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat dilihat sebagai sebuah rangkaian proses dimana karyawan berperilaku secara spontan di luar dari uraian jabatan yang nantinya berguna untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Moorman dan Blakely (1995) juga menambahkan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat menjadi sebuah tipe perilaku kerja, dimana para karyawan yang memang senang berada dalam sebuah kelompok akan memilih melakukan perilaku tersebut. Hal ini dikarenakan perilaku *organizational citizenship behavior* diharapkan akan meningkatkan efektivitas kelompok, meskipun mereka tidak diminta untuk bertanggung jawab akan suatu tugas. Perilaku *organizational citizenship behavior* yang sering dimunculkan oleh para karyawan, semata-mata demi kepentingan organisasi atau kelompok, walaupun hal tersebut tidak langsung berpengaruh terhadap kepentingan pribadi mereka.

Brief dan Motowidlo (dalam Norman dan Blakely, 1995), *organizational citizenship behavior* hampir sama dengan *prosocial organizational behavior* dan *organizational spontaneity*, namun tetap ada perbedaan diantara konsep-konsep tersebut. *Prosocial organizational behavior* lebih menjelaskan perilaku menolong secara umum dimana *organizational citizenship behavior* termasuk di dalamnya. *Organizational spontaneity* sendiri hampir sama dengan *organizational citizenship behavior* hanya saja lebih mengarah ke hal-hal yang bersifat fungsional. *Organizational citizenship behavior* tidak secara langsung

berhubungan dengan sistem *reward* organisasi, sedangkan *organizational spontaneity* dapat menjadi bagian dari sistem *reward* organisasi.

Berdasarkan definisi *organizational citizenship behavior* di atas, dapat ditarik beberapa pokok pikiran penting mengenai *organizational citizenship behavior*, yaitu; (a) tindakan bebas, spontan, sukarela yang dilakukan demi kepentingan pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi); (b) tidak diperintahkan secara formal; (c) tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah kontribusi karyawan di atas dan lebih dari deskripsi kerja formal, yang dilakukan secara bebas, sukarela, spontan, dan tidak diakui oleh sistem *reward*, namun memberikan kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior***

Beberapa penelitian dilakukan para ahli yang mencoba menghubungkan antara *organizational citizenship behavior* dengan beberapa aspek lain dalam organisasi. George dan Jones (dalam Paine dan Organ, 2000) dan Lin et.al. (2008) menjelaskan beberapa faktor penting yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Mereka menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, meliputi faktor individu, faktor kelompok, dan faktor organisasi.

### **a. Faktor individu**

George dan Brief (1992) menyatakan bahwa kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku

*organizational citizenship behavior* secara individual. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah (dalam Novliadi, 2007). Selain itu, Wijayanto dan Kismono (2004) memprediksikan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh faktor kecerdasan. Hal ini dikarenakan kecerdasan seseorang memainkan peranan yang penting dalam menentukan bagaimana seseorang berperilaku.

b. Faktor kelompok

Paine dan Organ (2000) menjelaskan bahwa norma budaya dalam grup dapat mendorong seseorang untuk saling menolong satu sama lain kapanpun dibutuhkan. Hubungan timbal balik ini dapat terjadi apabila karyawan saling bekerja sama satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka. Leung (2008) karyawan yang merasa nyaman dalam organisasi dan mendapat manfaat secara pribadi, sangat senang untuk membalas perlakuan dari kelompoknya dengan bentuk *organizational citizenship behavior*. Wijayanto dan Kismono (2004) mengindikasikan bahwa hubungan karyawan dengan rekan kerjanya atau karyawan lain dalam suatu kelompok yang kohesif, dapat meningkatkan tanggung jawab individu yang akhirnya dapat memotivasi karyawan untuk melakukan peran ekstranya.

c. Faktor organisasi

Sloat (1999) *organizational citizenship behavior* dipercaya dapat meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya *organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan (dalam Novliadi, 2007). Jika iklim dalam organisasi bersifat individual, maka karyawan akan berperilaku tanpa mempertimbangkan nilai moral organisasi, sehingga mereka akan sangat susah untuk mau memberikan bantuan kepada orang lain (Leung, 2008).

Teori pertukaran sosial (Bleu, 1964) sangat sering digunakan untuk menjelaskan mengapa karyawan melakukan *organizational citizenship behavior*. Pertukaran sosial menjelaskan bahwa individu membantu orang lain dengan harapan bahwa suatu saat dia juga akan mendapat perlakuan yang sama. Teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa perilaku organisasi sangat mungkin terjadi jika karyawan mendapatkan efek positif dari organisasi. Perasaan inilah yang memotivasi karyawan untuk membalasnya dengan memberikan yang terbaik bagi organisasi (dalam Leung, 2008).

Karyawan yang mempunyai kemungkinan untuk melakukan perilaku *organizational citizenship behavior* adalah karyawan yang percaya pada organisasi bahwa hubungan pertukaran sosial berjalan dengan adil, sedangkan bagi karyawan yang menganggap bahwa hubungan pertukaran sosial pada

organisasi tersebut tidak adil, mempunyai kemungkinan yang sangat kecil untuk mau melakukan perilaku *organizational citizenship behavior* (Moorman dan Blakely, 1995).

Cardona et.al. (2004) menambahkan bahwa dampak dari hubungan timbal balik dalam *organizational citizenship behavior* didasari oleh kedekatan hubungan antara individu dengan kelompok atau organisasinya. Oleh karena itu, persepsi positif individu terhadap hubungan sosial meningkatkan kedekatan mereka terhadap organisasi dan kedekatan inilah yang mempengaruhi terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior*. Individu mengevaluasi hubungan pertukaran sosial mereka dengan organisasi melalui persepsi mereka terhadap sejauh mana dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada mereka. Saat individu menyatakan bahwa organisasi mereka peduli terhadap karyawannya, dan mengerti tentang apa yang dibutuhkan individu, mereka akan memperlihatkan hubungan yang lebih baik dengan organisasi.

Semakin terikat karyawan tersebut secara emosional dengan kelompok atau organisasinya, maka semakin cenderung ia membantu rekan kerja dan atasan dalam hal penyelesaian tugas, pencegahan masalah dalam bekerja, dan pemberian semangat. Karyawan juga akan semakin cenderung untuk membantu organisasi secara keseluruhan, dengan cara mentolerir situasi yang kurang ideal dalam bekerja, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan dan patuh pada peraturan dan tata tertib perusahaan (Purba dan Seniati, 2004)

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh tiga faktor. Faktor tersebut adalah faktor individu, faktor kelompok, dan faktor organisasi.

### **3. Dimensi-Dimensi *Organizational Citizenship Behavior***

Leung (2008) menyatakan bahwa hal yang sangat penting dalam *organizational citizenship behavior* adalah perilaku tersebut dapat meningkatkan efisiensi organisasi, serta sangat bermanfaat untuk meningkatkan inovasi serta tingkat kompetitif karyawan. Smith (dalam Leung, 2008) melakukan penelitian pertama mengenai *organizational citizenship behavior*. Dia menyebutkan dua dimensi awal dari *organizational citizenship behavior*, yaitu *altruism* dan *conscientiousness*. *Altruism* adalah sikap membantu orang lain yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap organisasi, sedangkan *conscientiousness* adalah sikap untuk berperilaku secara tepat dan pantas demi kepentingan individu tapi secara tidak langsung juga turut berpengaruh terhadap organisasi.

Penelitian ini terus berkembang, sehingga terjadilah beberapa modifikasi. Pertama, Organ (1988) mengenalkan beberapa variasi tambahan dari dimensi *organizational citizenship behavior* seperti *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Dua tahun kemudian, Organ menambahkan dua dimensi lagi yaitu *peacekeeping* dan *cheerleading*. Kedua, Podsakoff dan MacKenzie (1994) menyarankan untuk menghilangkan *conscientiousness* karena dianggap sudah bukan merupakan perilaku yang bersifat sukarela lagi. Hasil itu didapat karena mereka menilai bahwa sepanjang atasan mempunyai perhatian yang cukup, *conscientiousness* merupakan perilaku yang muncul secara pasti dalam suatu



organisasi (dalam Paille, 2009). Novira (2009) menambahkan bahwa *conscientiousness* lebih merujuk pada norma organisasi yang mau tak mau harus dipatuhi oleh karyawan.

Kemudian, dari penelitian-penelitian berikutnya mengindikasikan bahwa seorang atasan sering menemukan kesulitan dalam mengenali perbedaan dari beberapa dimensi tersebut, dan cenderung untuk menggabungkan *altruism*, *courtesy*, *cheerleading*, dan *peacekeeping* ke dalam satu dimensi yaitu *helping behavior*. Hal ini karena keempat dimensi tersebut berkaitan dengan menolong orang lain dalam hal mengatasi masalah-masalah kerja ataupun mencegah timbulnya masalah pada orang lain. Oleh karena itu *helping behavior*, *sportsmanship*, dan *civic virtue* merupakan dimensi utama dalam *organizational citizenship behavior* (Podsakoff et al., 1997).

a. *Helping Behavior*

*Helping behavior* mengindikasikan keinginan individu untuk membantu anggota kelompok untuk menghadapi kesulitan dalam tugas. Dimensi ini juga merupakan dimensi yang paling kompleks dalam dimensi *organizational citizenship behavior* (Paille, 2009). Perilaku yang meliputi dimensi ini antara lain, membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah (Novliadi, 2007)

b. *Sportsmanship*

Organ et.al (2006) mendefinisikannya sebagai hasrat individu untuk tidak melakukan komplain saat mengalami kesulitan yang tidak mengenakan

serta saat terjadi penyalahgunaan yang terjadi dalam aktivitas kerja. Sesuai dengan Podsakoff (2000) *sportsmanship* membuat karyawan untuk berperilaku positif dengan lebih menghargai organisasinya, terutama dalam situasi yang mensyaratkan sebuah penolakan atau penundaan terhadap kepentingan pribadi yang bertentangan dengan kepentingan organisasi (dalam Paille, 2009). Perilaku nyata dari dimensi ini dapat ditunjukkan dengan tidak membesar-besarkan masalah kecil atau sepele, serta tidak banyak mengeluh (Novliadi, 2007)

*c. Civic virtue*

*Civic virtue* lebih mengarah kepada tingkat kepedulian karyawan dan ketertarikan terhadap organisasi yang dapat disalurkan dalam sebuah perilaku yang tepat. Dimensi ini juga menekankan partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi (Paille, 2009). Perilaku dimensi ini dapat digambarkan dengan selalu mencari info-info terbaru yang mendukung kemajuan organisasi, mempromosikan nilai lebih dari perusahaan, dan menjaga reputasi baik perusahaan (Novliadi, 2007).

## **B. *Adversity Intelligence***

### **1. Pengertian *Adversity Intelligence***

Kompetensi seseorang dapat diwujudkan dengan mengambil langkah-langkah taktis yang nantinya berguna bagi individu untuk melakukan terobosan-terobosan. Hal ini sangat penting agar kesuksesan individu menjadi nyata. Kesuksesan dalam pekerjaan dan hidup ini salah satunya ditentukan oleh *adversity intelligence* seseorang (Stoltz, 2004).

*Adversity intelligence* adalah kemampuan berpikir, mengelola, dan mengarahkan tindakan yang membentuk suatu pola-pola tanggapan kognitif dan perilaku atas stimulus peristiwa-peristiwa dalam kehidupan yang merupakan tantangan dan atau kesulitan (Yazid, 2005). *Adversity intelligence* diukur dan ditafsirkan dalam bentuk *adversity quotient* untuk memahami keadaan dan pola dari individu yang bersangkutan dalam menghadapi kehidupan dan mengembangkan dirinya menuju kearah pencapaian tingkatan kehidupan (Ahmad dan As'ad, 2007).

Stoltz (2004) menjelaskan *adversity quotient* mempunyai tiga bentuk. Pertama, *adversity quotient* adalah suatu kerangka kerja konseptual yang baru, untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan. Kedua, *adversity quotient* adalah suatu ukuran untuk mengetahui respon individu terhadap kesulitan. Selama ini, pola-pola bawah sadar ini sebetulnya telah dimiliki oleh setiap individu dan pola-pola tersebut dapat diukur, dipahami, dan diubah. Terakhir, *adversity quotient* adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon individu terhadap kesulitan.

*Adversity intelligence* yang ada pada diri individu turut menentukan tindakan atau respon yang dilakukan seseorang (Ahmad dan As'ad, 2007). Stoltz (2004) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *adversity intelligence* yang tinggi tidak akan merasakan derita dari ketidakberdayaan. Ia akan mampu mengoptimalkan kinerja, produktivitas, ketekunan, dan kemauan untuk belajar yang dimilikinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *adversity intelligence* merupakan kemampuan berpikir, mengelola, dan mengarahkan tindakan yang membentuk suatu pola-pola tanggapan kognitif dan perilaku atas stimulus peristiwa-peristiwa dalam kehidupan yang merupakan tantangan dan atau kesulitan, yang dapat diukur dan ditafsirkan dalam bentuk *adversity quotient* untuk mengembangkan individu menuju pencapaian tingkatan kehidupan.

## **2. Karakteristik-Karateristik *Adversity Intelligence***

Kauffman dan Kruse (2003) mengungkapkan bahwa kehidupan individu memiliki unsur-unsur mental, fisik, dan spiritual serta daya. Individu yang mampu memusatkan daya hidup pada satu titik juga akan memiliki kemampuan untuk menghadapi suatu masalah. Hal ini dimaksudkan bahwa individu akan mampu menghadapi kesulitan apabila mampu berpikir kreatif.

Berkenaan dengan hal tersebut, pikiran kreatif umumnya tidak muncul dalam kondisi dan situasi yang tidak kondusif atau di tengah-tengah berbagai gangguan yang dapat menyebabkan pikiran tidak dapat berkonsentrasi. *Adversity intelligence* berkaitan dengan kemampuan berpikir kreatif, karena mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi rintangan dan menemukan cara untuk

mengatasi rintangan tersebut sehingga mampu mencapai keberhasilan (dalam, Wahyuningrum dan Rachmawati, 2007).

Individu yang mempunyai *adversity intelligence* yang tinggi akan berorientasi pada optimisme dalam menghadapi tantangan atau hambatan, bagaimanapun tingkat kesulitannya. Bagi mereka, kegagalan mengatasi hambatan hanya merupakan kemungkinan yang perlu dipahami keberadaannya (Yazid, 2005). Welles (dalam Sriati, 2008) menyatakan bahwa *adversity intelligence* berakar pada bagaimana kita merasakan dan menghubungkan dengan tantangan-tantangan. Orang yang memiliki *adversity intelligence* lebih tinggi, tidak menyalahkan pihak lain atas kemunduran yang terjadi, dan mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah.

Individu yang memiliki *adversity intelligence* yang tinggi senantiasa terdorong untuk mencari penyelesaian terhadap kesulitan yang dihadapi. Dorongan untuk mencari penyelesaian tersebut dapat menggerakkannya untuk mencapai prestasi yang lebih baik dengan menggali segala potensi yang dimiliki tanpa batas (Wahyuningrum dan Rachmawati, 2007). Stoltz (2004) juga menambahkan bahwa *adversity intelligence* meramalkan siapa yang akan mempunyai prestasi melebihi harapan kinerja mereka dan siapa yang akan gagal.

*Adversity intelligence* dapat digunakan dengan mudah dalam keluarga, hubungan kerja, dan organisasi. *Adversity intelligence* dalam organisasi dapat berperan dalam meramalkan siapa yang akan mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam aktivitas organisasi. Semakin tinggi *adversity intelligence* dalam berorganisasi maka semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk

melampaui hambatan itu dengan sukses. Kesuksesan ini yang akan membuat individu merasa puas dan semakin termotivasi untuk melibatkan diri dalam aktivitas organisasi (Ahmad dan As'ad, 2007).

Individu dengan *adversity intelligence* yang tinggi dalam berorganisasi yang tinggi akan semakin merasakan dorongan untuk pemberdayaan diri (*empowering*) dengan aktivitas yang semakin tinggi intensitasnya. Cara seseorang menghadapi hambatan dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauhmana orang itu melihat hambatan atau dengan kata lain bagaimana seseorang melakukan atribusi. Individu dengan *adversity intelligence* yang tinggi akan cenderung melakukan atribusi eksternal. Dengan kata lain, individu tersebut akan melihat suatu masalah sebagai suatu yang bersifat sementara, eksternal, dan terbatas. Hal ini akan menimbulkan keyakinan dalam diri individu untuk lebih mampu mengatasi kesulitan. Sedangkan seseorang dengan *adversity intelligence* yang rendah melakukan atribusi internal yang berarti individu tersebut akan melihat masalah sebagai suatu yang bersifat tetap, internal, dan meluas. Hal ini yang membuat seseorang menjadi tidak berdaya ketika menghadapi masalah (Ahmad dan As'ad, 2007).

Berdasarkan *adversity intelligence* seseorang, Stoltz (2004) mengelompokkan individu menjadi tiga, yaitu:

- a. *Quitters*. *Quitters* bekerja sekedar cukup untuk hidup. Mereka memperlihatkan sedikit ambisi, semangat yang minim, dan mutu di bawah standar. Mereka mengambil resiko sesedikit mungkin dan biasanya tidak kreatif, kecuali saat mereka harus menghindari tantangan-tantangan yang

besar. Quitters tidak banyak memberikan sumbangan yang berarti dalam pekerjaan, sehingga mereka merupakan beban mati bagi setiap perusahaan.

- b. *Campers*. *Campers* masih menunjukkan sejumlah inisiatif, sedikit semangat, dan beberapa usaha. Mereka akan bekerja keras dalam hal apapun yang bisa membuat mereka merasa lebih aman dibandingkan dengan apa yang telah mereka miliki. Mereka masih mengerjakan apa yang perlu dikerjakan.
- c. *Climbers*. *Climbers* menyambut baik tantangan-tantangan dan mereka hidup dengan pemahaman bahwa ada hal-hal yang mendesak dan harus segera dibereskan. Mereka bisa memotivasi diri sendiri, memiliki semangat tinggi, dan berjuang untuk mendapatkan yang terbaik dari hidup. *Climbers* merupakan katalisator tindakan karena mereka cenderung membuat segala sesuatunya terwujud.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Adversity Intelligence***

Stoltz (2004) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* antara lain:

#### a. Faktor Internal

##### (1) Genetika

Meskipun warisan genetik tidak akan menentukan nasib seseorang, namun faktor ini pasti memiliki pengaruh terhadap perilaku seseorang. Salah satu penelitian telah mengkaji anak kembar, dimana meskipun anak

kembar dibesarkan dalam lingkungan yang berbeda, kemiripan-kemiripan dalam berperilaku tetap saja ada.

(2) Keyakinan

Orang yang sukses, pasti memiliki tingkat keyakinan yang kuat atas sesuatu. Keyakinan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi seseorang dalam menghadapi suatu masalah serta membantu seseorang dalam mencapai tujuan hidup.

(3) Bakat

Kemampuan dan kecerdasan seseorang dalam menghadapi suatu kondisi yang tidak menguntungkan bagi dirinya salah satunya dipengaruhi oleh bakat. Bakat adalah gabungan pengetahuan, kompetensi, pengalaman dan keterampilan.

(4) Hasrat

Hasrat merupakan tenaga pendorong untuk mencapai suatu kesuksesan dalam hidup. Hasrat menggambarkan motivasi, antusias, gairah, dorongan, ambisi, semangat yang menyala, dan mata yang bersinar.

(5) Karakter

Seseorang yang mempunyai karakter baik, semangat, tangguh dan cerdas akan memiliki kemampuan untuk mencapai sukses. Karakter merupakan bagian yang penting bagi kita untuk meraih kesuksesan dan hidup berdampingan secara damai.



#### (6) Kinerja

Salah satu keberhasilan seseorang dalam menghadapi suatu masalah dan meraih tujuan hidup dapat dilihat dan diukur lewat kinerja. Hal ini karena kinerja merupakan salah satu hal yang paling mudah untuk dilihat oleh orang lain.

#### (7) Kesehatan

Kesehatan emosi dan fisik juga dapat mempengaruhi kemampuan dalam menggapai kesuksesan. Jika sakit, penyakitnya akan mengalihkan perhatian dari masalah yang sedang dihadapi.

### b. Eksternal

#### (1) Pendidikan

Salah satu sarana dalam pembentukan sikap dan perilaku adalah melalui pendidikan. Pendidikan yang diberikan oleh orang tua, di sekolah maupun masyarakat akan membentuk kemampuan dalam menghadapi situasi dan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### (2) Lingkungan

Lingkungan dimana individu tinggal akan mempengaruhi bagaimana individu beradaptasi dan memberikan respons kesulitan yang dihadapinya. Individu yang terbiasa menghadapi kondisi sulit, memiliki pengalaman dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

#### 4. Dimensi-Dimensi *Adversity Intelligence*

Stoltz (2004) menjelaskan bahwa *adversity intelligence* dari individu terbentuk dari empat dimensi penyusun. Dimensi ini menjadi aspek dalam pengukuran *adversity quotient*:

##### a. *Control* (C) atau kendali

Dimensi *adversity* ini adalah dimensi tentang perasaan yang terdapat pada seorang individu terhadap kendali dirinya atas peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Kendali diri ini akan berdampak pada tindakan selanjutnya atau respon yang dilakukan individu bersangkutan, tentang harapan dan idealitas individu untuk tetap berusaha keras mewujudkan keinginannya walau sesulit apapun keadaannya sekarang (Stoltz, 2004).

Markman (2002) menjelaskan bahwa perilaku individu cenderung didasarkan pada apa yang dipercaya individu daripada dengan apa yang sesungguhnya benar, sehingga kendali diri dalam menghadapi kesulitan merupakan dasar utama yang wajib untuk melakukan tindakan yang tepat. Hal ini dikarenakan saat individu percaya bahwa mereka dapat menghasilkan sesuatu maka mereka akan mempunyai pendorong untuk bertindak.

##### b. *Origin dan Ownership* (O2)

Terdapat dua poin yakni *origin* dan *ownership* dalam aspek ini. Poin *origin* sebenarnya mempertanyakan siapa atau apa yang menimbulkan kesulitan. Apakah dialamatkan ke dirinya atau orang lain. Individu dengan *origin* yang rendah akan menempatkan pusat kesalahan satu-satunya pada dirinya (Markman, 2002). Rasa bersalah yang tepat akan menggugah

seseorang untuk bertindak sedangkan rasa bersalah yang terlampau besar akan menciptakan kelumpuhan. Poin ini merupakan pembukaan dari poin *ownership* (Stoltz, 2004).

Poin *ownership* sendiri menekankan pada bagaimana perasaan tanggung jawab terhadap kesulitan yang terjadi (Markman, 2002). *Adversity quotient* mengajarkan individu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab mereka sebagai salah satu cara memperluas kendali, pemberdayaan, dan motivasi dalam mengambil tindakan (Stoltz, 2004).

c. *Reach* (R) atau jangkauan

*Reach* adalah dimensi dari *adversity intelligence* yang mempertanyakan sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian dari kehidupan individu yang bersangkutan. Sejauh mana efek dari kesulitan akan meluas ke sisi kehidupan yang lain dalam pemikiran individu (Ahmad dan As'ad, 2007). *Adversity intelligence* yang rendah pada individu akan membuat kesulitan merembes ke segi-segi lain dari kehidupan seseorang (Stoltz, 2004).

d. *Endurance* (E) atau daya tahan

*Endurance* adalah aspek ketahanan individu, yaitu aspek yang mempertanyakan berapa lamakah kesulitan akan berlangsung dan berapa lamakah penyebab kesulitan itu akan berlangsung. Hal ini berkaitan dengan pandangan individu terhadap kepermanenan dan ketemporeran kesulitan yang berlangsung. Efek dari aspek ini adalah pada harapan tentang baik atau buruknya keadaan masa depan (Ahmad dan As'ad, 2007). Markman (2002) juga berpendapat bahwa individu yang merespon kesulitan dengan melakukan

perenungan yang dalam akan menjalani masa sulit itu relatif lebih lama dibandingkan dengan individu yang lebih berorientasi pada tindakan.

### **C. Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok**

#### **1. Pengertian Persepsi**

Luthans (2006) menyatakan bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang sangat kompleks yang meliputi penyeleksian, pengorganisasian, dan penginterpretasian suatu objek tertentu. Kunci untuk memahami persepsi adalah mengakui bahwa persepsi merupakan interpretasi unik dari suatu situasi. Singkatnya, persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran dunia yang unik yang mungkin agak berbeda dari realita.

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Persepsi penting dalam perilaku organisasi karena perilaku individu didasarkan pada persepsi mereka tentang kenyataan, bukan karena kenyataan itu sendiri. Dunia yang dipersepsikan individu merupakan dunia yang mementingkan perilaku.

Persepsi karyawan dapat dikatakan sebagai penyaring atau filter. Setiap karyawan memiliki filter yang unik yang menghasilkan relasi dan tingkah laku yang berbeda, sehingga tidak seorang pun akan mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang sama. Proses persepsi atau filter dapat didefinisikan sebagai interaksi seleksi, organisasi, dan interpretasi yang rumit. Persepsi sangat tergantung pada indera untuk data mentah, dan proses kognitif untuk menyaring,

memodifikasi, atau sepenuhnya mengubah data tersebut (Robbins dan Judge, 2008).

Persepsi merupakan proses kognitif yang penting. Melalui proses yang kompleks ini, orang membuat interpretasi stimulus dari situasi yang mereka hadapi. Interpretasi perseptual meliputi selektivitas dan organisasi. Secara eksternal, selektivitas dipengaruhi oleh intensitas, ukuran, kontras, pengulangan, gerakan, dan sesuatu yang baru dan familiar. Secara internal, selektivitas, dipengaruhi oleh motivasi, pengetahuan, dan kepribadian seseorang. Setelah situasi stimulus disaring dengan proses kognitif, informasi yang masuk dikelola menjadi makna keseluruhan (Luthans, 2006)

Leavitt (dalam Novliadi, 2007) terdapat empat aturan yang dapat menjelaskan proses persepsi, yaitu pengujian ingatan masa lalu, pemilihan persepsi pada hal-hal yang memuaskan kebutuhan, pengabaian pada hal-hal yang mengganggu, dan perhatian terhadap segala sesuatu yang membahagiakan diri individu. Informasi yang diperoleh melalui proses seleksi itu diproses, disusun, dan diklarifikasikan ke dalam bentuk yang memiliki arti bagi individu.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang persepsi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu proses kognitif yang meliputi penyeleksian, pengorganisasian, penginterpretasian terhadap rangsang inderawi sehingga membentuk suatu gambaran objek tertentu secara utuh.

## **2. Pengertian Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok**

Kelompok kerja menjadi suatu hal yang sangat penting saat ini. Bekerja dalam sebuah kelompok tentu saja memberikan keuntungan dibandingkan dengan bekerja sendiri. Baron dan Byrne (2004) mendefinisikan kelompok sebagai sekelompok orang yang dipersepsikan terikat satu sama lain dalam sebuah unit yang koheren pada derajat tertentu. Faktor-faktor yang menyebabkan anggota kelompok bertahan dalam kelompok inilah yang disebut kohesivitas.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan kohesivitas kelompok sebagai tingkat dimana para anggotanya saling tertarik dan termotivasi untuk tinggal dalam kelompok tersebut. Kohesivitas menurut Man dan Lam (2003) adalah sebuah proses dinamis yang mencerminkan kecenderungan anggota kelompok untuk selalu bersama dan mempertahankan kesatuan untuk mencapai tujuan. Festinger (1960) mendefinisikan kohesivitas sebagai semua kekuatan (faktor-faktor) yang menyebabkan anggota bertahan dalam suatu kelompok, seperti kesukaan pada anggota lain dalam kelompok dan keinginan untuk menjaga atau meningkatkan status dengan menjadi anggota dari kelompok yang tepat (dalam Baron dan Byrne, 2004). Carron (2002) juga menyatakan bahwa kohesivitas kelompok sebagai proses dinamis yang merefleksikan kecenderungan anggota tim secara bersama-sama untuk tetap bersatu dalam bekerja sama mencapai tujuan (dalam Supramono, 2007)

Hasil nyata dari kohesivitas meliputi kinerja atau produktivitas. Sudah menjadi hal umum bahwa kesatuan menghasilkan kekuatan. Kohesivitas yang tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan meningkatkan koordinasi

antar anggota dan meningkatkan cara kerja yang baik dalam kelompok (Man dan Lam, 2003). Chang dan Bordia (2001) saat norma dalam kelompok bersifat positif dan berorientasi pada tugas, maka kohesivitas akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (dalam Man dan Lam, 2003).

Sanders dan Schyns (2006), kohesivitas sangat penting dalam karakteristik kelompok karena anggota kelompok akan dengan sukarela untuk saling bekerja sama satu sama lain. Hal ini disebabkan karena anggota kelompok akan cenderung untuk lebih sensitif terhadap rekan-rekannya dan akan rela untuk memberikan bantuan serta bimbingan. Man dan Lam (2003), diskusi dan interaksi antar anggota kelompok akan menghasilkan banyak alternatif solusi yang akan menghasilkan produktivitas yang lebih baik.

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terhadap kohesivitas kelompok diukur melalui persepsi anggota terhadap tingkat kohesivitas kelompoknya. Persepsi anggota terhadap kohesivitas kelompok akan diperoleh dari respon anggota terhadap skala kohesivitas kelompok yang dapat disebut dengan *self-report technique* oleh karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa persepsi terhadap kohesivitas kelompok merupakan penilaian anggota kelompok yang menunjukkan sejauh mana kelompoknya memiliki kecenderungan untuk terus bersama dan mempertahankan kesatuan untuk mencapai tujuan.

### 3. Karakteristik kelompok kohesif

Stott dan Walker (dalam Supramono, 2007) menyatakan karakteristik kelompok yang kohesif, meliputi:

- a. Dorongan yang kuat untuk menjaga identitas dan integritas kelompok.
- b. Tingkat perpecahan yang rendah dengan kepercayaan yang menyertai bahwa hal itu dapat disingkirkan.
- c. Kemampuan beradaptasi dengan perubahan melalui penyesuaian interpersonal.
- d. *In-group feeling* yang kuat
- e. Tujuan atau target dan nilai-nilai yang dianut bersama anggota kelompok
- f. Komunikasi interpersonal yang terbuka.
- g. Perasaan bangga berada dalam tim.

Karakteristik di atas menekankan pada perasaan-perasaan yang ada pada anggota kelompok yang kohesif. Anggota kelompok kohesif akan mempunyai perasaan-perasaan tertentu pada timnya, berbeda dengan perasaan yang ada pada anggota kelompok yang tidak kohesif (dalam Supramono, 2007). Nibler dan Harris (2003) menjelaskan bahwa kelompok dengan kohesivitas rendah terdiri dari individu yang memiliki interaksi yang rendah antar anggota-anggotanya. Konsekuensinya, tidak ada interaksi timbal balik antar anggota kelompok. Di lain pihak, kelompok dengan kohesivitas tinggi terdiri atas individu yang membentuk kelompok berdasarkan hubungan daya tarik. Interaksi yang saling menguntungkan antar anggota kelompok ini tentu saja akan terus berlanjut dan menghasilkan produktivitas yang baik.



Semakin tinggi derajat kohesivitas maka akan meningkatkan kesempatan untuk saling berinteraksi dalam kelompok dan lebih mudah dalam membuat keputusan bersama. Semakin tinggi kohesivitas juga akan semakin memudahkan untuk mengatasi perbedaan dalam kelompok. Kohesivitas kelompok dapat menularkan dan mengembangkan sikap “pasti bisa” yang nantinya akan meningkatkan efektivitas kinerja (Man dan Lam, 2003).

Johnson (1991) menambahkan bahwa interaksi dan ketertarikan antar anggota kelompok memainkan peranan penting dalam prestasi kelompok. Lebih lanjut dikatakan, kelompok yang seluruh anggotanya saling tarik menarik secara kuat dalam kelompoknya akan bekerja dengan baik. Kelompok seperti ini akan memiliki semangat tinggi, motivasi kuat, dan tekanan kuat untuk melawan konflik yang dapat mengganggu prestasi kelompok. Kualitas kelompok seperti ini disebut kelompok yang kohesif.

Masih menurut Johnson (1991), semakin kuat daya tarik-menarik satu anggota dengan anggota lain, dan semakin tertarik dengan kelompok, maka kohesivitas kelompok semakin besar. Kelompok yang kohesif merupakan sumber keamanan bagi anggota kelompok karena kondisi tersebut mengurangi kecemasan dan mempertinggi tingkat harga diri, merasa diterima dan dibutuhkan oleh anggota kelompok lain. Penerimaan diri ini berhubungan dengan partisipasi anggota dalam kelompok. Semakin besar rasa penerimaan itu, semakin suka orang berpartisipasi dalam kelompok (dalam Supramono, 2007).

Supramono (2007) sendiri menyatakan bahwa karakteristik kelompok yang kohesif ialah; anggota kelompok mempunyai hasrat yang kuat untuk tetap

bertahan dalam kelompok, adanya kebanggaan terhadap kelompok, anggota kelompok mempunyai kesepakatan mengenai target dan tujuan kelompok, anggota kelompok memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan kelompok, komunikasi yang terbuka diantara anggota kelompok, kepuasan anggota kelompok yang tinggi, produktivitas kelompok yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan mengenai karakteristik-karakteristik kelompok kohesif di atas, peneliti lebih mengarah pada pendapat Supramono (2007). Hal ini dikarenakan peneliti merasa bahwa karakteristik yang diungkapkannya telah merangkum semua karakteristik yang dinyatakan sebelumnya.

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok**

Kohesivitas sangat penting dalam kehidupan organisasi, karena tanpa memperhatikan kohesivitas, kehidupan organisasi akan menjadi kacau, dan loyalitas anggota tidak akan cukup untuk menahan beban organisasi. Mason (2004) menyatakan bahwa kohesivitas dipengaruhi banyak hal. Beberapa tercipta secara alami, sedang yang lainnya terbentuk akibat pengaruh tujuan organisasi, struktur dan strategi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kohesivitas menurut Mason, yaitu:

- a. Kegiatan-kegiatan kelompok. Ikut berpartisipasi dalam acara-acara yang diselenggarakan bersama, akan mendorong anggota untuk berbagi nilai sejarah, tujuan, dan aktivitas kelompok.

- b. Simbol. Simbol dapat meliputi seragam, bendera, cincin, pin, dan sebagainya. Simbol tersebut dapat menjadi pembeda antara anggota kelompok dengan komunitas luar.
- c. Komunikasi. Individu membutuhkan pengingat yang teratur mengenai tradisi, visi dan misi kelompok. Memuji pekerjaan yang baik yang telah dilakukan oleh individu dalam mengerjakan tugas kelompok harus menjadi bagian dalam sistem *reward*. Shultz (2003) berpendapat, untuk membangun kohesivitas kelompok, dapat dilakukan dengan tindakan nyata seperti mengkritik anggota lain tidak didepan umum, memuji anggota lain secara terbuka, dan selalu ingat untuk mengatakan terima kasih atas apa yang telah orang lain lakukan. Komunikasi dalam sebuah kelompok adalah suatu hal penting yang menyatukan banyak bagian menuju kohesivitas yang tinggi.
- d. Komunitas. Komunitas yang ada akan menimbulkan perasaan “di sinilah saya berada, ini orang-orang saya, saya peduli dengan mereka, mereka peduli dengan saya, saya bagian dari mereka”.
- e. Mimpi. Setiap kelompok mempunyai mimpi. Mimpi tersebut meliputi hasil dari aspirasi tiap anggota kelompok. Saat seseorang percaya bahwa sesuatu hal akan terjadi, mereka akan bertindak seakan-akan hal itu akan terjadi, dan biasanya hal itu akan terjadi.
- f. Ancaman luar. Tidak ada kekuatan yang dapat menahan ancaman luar yaitu musuh. Nyata atau tidak, musuh meningkatkan kohesivitas. Semakin kuat ancaman maka semakin kuat ikatan dalam kelompok.

- g. Prospek masa depan. Kohesivitas dipengaruhi oleh apakah organisasi tersebut memiliki prospek yang baik atau tidak. Saat prospek masa depan semakin gelap, anggota akan semakin mencari-cari kesalahan atas kegagalan, dan banyak yang akan berpaling dari kelompok. Saat prospek kelompok cerah dan mampu menjamin masa depan, maka anggota akan tetap berada dalam kelompok. Sebuah harapan menjadi faktor yang penting saat mengerjakan tugas kelompok atau individu.
- h. Homogenitas. Semakin homogen sebuah kelompok, maka semakin mudah untuk menciptakan kohesivitas kelompok. Homogenitas dapat tercipta karena kesamaan latar belakang atau kesamaan nilai dan tujuan yang ditimbulkan oleh anggota kelompok. Saat anggota memiliki sifat yang sama, dan pandangan yang sama mengenai hidup, maka kohesivitas akan meningkat secara cepat.
- i. Interaksi. Semakin sering anggota bekerja bersama, maka semakin mudah untuk terciptanya kohesivitas. Semakin dekat seseorang dalam bekerja sama menyebabkan individu untuk berinteraksi, dan semakin mudah hubungan sosial untuk berkembang. Semakin sering kelompok berinteraksi maka akan semakin kohesif kelompoknya.
- j. Pencitraan. Saat anggota merasa bahwa kelompoknya mampu meningkatkan citra serta harga diri mereka, maka kohesivitas akan meningkat.

- k. Keterbukaan: anggota harus merasakan keterbukaan dalam organisasi. Jika anggota merasakan ketidakjujuran dalam organisasi, maka kohesivitas akan kacau.
- l. Kepemimpinan: kepemimpinan memberikan magnet tersendiri bagi kohesivitas. Tipe kepemimpinan kharismatik sangat berpengaruh pada organisasi non profit, karena tipe kepemimpinan kharismatik dapat menjadi panutan yang akhirnya akan meningkatkan sistem nilai organisasi.
- m. Prinsip kepunyaan. Organisasi menjadi lebih kohesif saat anggota kelompok mempunyai kesempatan yang sama untuk mendesain, mengaplikasikan, dan membuat sebuah keberhasilan berdasarkan kerja kerasnya. Partisipasi dalam kelompok akan mempertegas identitas individu dalam kelompoknya.
- n. Berbagi pengalaman. Semakin sering anggota melakukan *sharing* atau berbagi pengalaman, maka akan semakin kohesif kelompok mereka. Berbagi cerita kesuksesan atau bahkan kegagalan akan semakin mengikat kelompok.
- o. Sosialisasi. Kegiatan rapat, makan, minum, dan bersenang-senang akan menciptakan kohesivitas. Hal tersebut dapat memfasilitasi pertemanan dan menciptakan kohesivitas serta kepercayaan.
- p. Waktu. semakin lama kelompok tersebut terbentuk, maka semakin kohesif. Jika tidak ada hal lain, waktu memberikan kesempatan bagi setiap anggota untuk mempunyai pengalaman yang sama, pengaruh yang sama terhadap pemimpin, dan komunikasi yang baik.

Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kohesivitas, yaitu:

- a. Ukuran kelompok. Kohesivitas dapat meningkat dengan mengecilkan ukuran kelompok. Semakin kecil ukuran suatu kelompok maka akan semakin kohesif kelompoknya.
- b. Kesepakatan terhadap tujuan kelompok. Kesepakatan terhadap tujuan kelompok ini akan meningkatkan kohesivitas. Kelompok yang telah mempunyai kesepakatan yang jelas akan tujuan kelompok akan menjadi lebih kohesif.
- c. Interaksi antar anggota. Jumlah interaksi akan berpengaruh terhadap kohesivitas. Kelompok yang lebih banyak melakukan interaksi, cenderung lebih kohesif. Interaksi dalam kelompok menunjukkan bahwa adanya komunikasi antar anggota kelompok. Jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi antar anggota kelompok akan mempengaruhi kohesivitas.
- d. Status kelompok. Semakin tinggi status semakin sulit untuk menjadi anggota, maka akan mempengaruhi kohesivitas kelompok tersebut. Status tinggi dan tingkat kesulitan tinggi untuk menjadi anggota kelompok akan cenderung membuat kelompok lebih kohesif dibandingkan dengan kelompok dengan status yang rendah.
- e. Kompetisi antar kelompok. Kelompok yang berkompetisi dengan kelompok lain akan meningkatkan kohesivitas dibandingkan dengan kelompok yang tidak mengalami kompetisi.

- f. Sistem *reward*. Sistem *reward* harus dirancang untuk memberi penghargaan kepada setiap anggota untuk membuat kelompok menjadi lebih kohesif.
- g. Isolasi kelompok. Kelompok yang terisolasi lingkungan luar cenderung lebih kohesif, karena individu di dalam kelompok merasa aman di dalam kelompok daripada di luar kelompok.

Supramono (2007) sendiri mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi kohesivitas menjadi tiga, yaitu:

- a. Faktor input. Faktor input mempengaruhi kohesivitas berdasarkan karakteristik ketika kelompok tersebut terbentuk. Faktor input meliputi ukuran kelompok, minat anggota kelompok, kepribadian anggota kelompok, dan tujuan kelompok.
- b. Faktor proses. Faktor ini berpengaruh dan muncul ketika proses dalam kelompok sedang berlangsung. Adapun yang termasuk faktor proses adalah kedekatan hubungan interpersonal anggota kelompok, kebersamaan diantara anggota kelompok, interaksi dan komunikasi antar anggota kelompok, penggunaan waktu, dan kesulitan ketika akan menjadi anggota kelompok.
- c. Faktor eksternal. Faktor ini berpengaruh dan muncul dari luar. Faktor eksternal meliputi; tantangan atau tekanan dari luar, status kelompok, kompetisi antar kelompok, sistem *reward*, isolasi yang dialami kelompok, dan sejarah kesuksesan kelompok.

Berdasarkan penjelasan di atas maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kohesivitas. Peneliti cenderung mengarah pada pendapat Supramono (2007), karena peneliti menilai bahwa faktor-faktor yang ia kemukakan merupakan faktor-faktor yang paling lengkap.

### **5. Aspek-Aspek Kohesivitas Kelompok**

Widmeyer, dkk (1985); Carless dan Paola (2000) menyatakan bahwa aspek-aspek kohesivitas pada dasarnya terdiri dari dua aspek: *social cohesion* dan *task cohesion* (dalam Supramono, 2007). Selain itu, Cota (1995) juga mengungkap aspek-aspek kohesivitas yang lebih lengkap lagi, yaitu:

- a. Integrasi kelompok dalam tugas (*group integration-task*); persepsi anggota kelompok terhadap persamaan dan kedekatan tim dalam menyelesaikan tugas.
- b. Integrasi kelompok secara sosial (*group integration-social*); persepsi anggota kelompok terhadap kedekatan dan keakraban tim dalam aktivitas sosial.
- c. Ketertarikan individu pada tugas kelompok (*individual attraction to group-task*); persepsi anggota kelompok terhadap keterlibatan diri pada tugas kelompok.
- d. Ketertarikan individu pada kelompok secara sosial (*individual attraction to group-social*); persepsi anggota kelompok terhadap keterlibatan interaksi sosial dalam kelompok (dalam Supramono, 2007).



#### **D. Hubungan antara *Adversity Intelligence* dan Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dengan *Organizational Citizenship Behavior***

Brigham (dalam Ahmad dan As'ad, 2007) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mendasari individu untuk memasuki sebuah organisasi yaitu untuk meraih tujuan yang bila dilakukan sendiri sulit dicapai dan untuk memuaskan kebutuhan sebagai makhluk sosial. Stoltz (2004) juga menegaskan bahwa hubungan dengan orang lain adalah inti dari semua yang kita kerjakan. Barangkali kesempatan terbesar untuk mewujudkan potensi seseorang terletak dalam menciptakan hubungan yang bersinergi seumur hidup dengan orang lain.

Individu dengan kebutuhan sosial yang tinggi, akan cenderung untuk menolong rekan kerjanya secara spontan (Lin et.al., 2008). Perilaku ekstra ini tentu saja tidak tercantum dalam uraian jabatan. Kontribusi pekerja di atas dan lebih dari deskripsi kerja formal tersebut dapat dikatakan sebagai *organizational citizenship behavior* (Organ et.al., 2006). Organ et.al. (2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau tidak secara eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. *Organizational citizenship behavior* juga merupakan perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi.

George dan Jones, 1997 (dalam Paine dan Organ, 2000) dan Lin et.al. (2008) menjelaskan beberapa faktor penting yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Mereka menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang

mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, meliputi faktor individu, faktor kelompok, dan faktor organisasi. Dilihat dari faktor individu, Wijayanto dan Kismono (2004) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh faktor kecerdasan seseorang. Hal ini dikarenakan kecerdasan seseorang memainkan peranan yang penting dalam menentukan bagaimana seseorang berperilaku.

Salah satu bentuk kecerdasan adalah *adversity intelligence*. *Adversity intelligence* adalah kemampuan berpikir, mengelola, dan mengarahkan tindakan yang membentuk suatu pola-pola tanggapan kognitif dan perilaku atas stimulus peristiwa-peristiwa dalam kehidupan yang merupakan tantangan dan atau kesulitan (Yazid, 2005). *Adversity intelligence* dapat digunakan dengan mudah dalam organisasi. *Adversity intelligence* dalam organisasi dapat berperan dalam meramalkan siapa yang akan mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam aktivitas individu dalam organisasi. Semakin tinggi *adversity intelligence* dalam berorganisasi maka semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk melampaui hambatan itu dengan sukses. Kesuksesan ini yang akan membuat individu merasa puas dan semakin termotivasi untuk melibatkan diri dalam aktivitas organisasi (Ahmad dan As'ad, 2007).

Hal yang sangat penting dalam *organizational citizenship behavior* adalah bahwa perilaku tersebut dapat meningkatkan efisiensi organisasi, serta sangat bermanfaat untuk meningkatkan inovasi serta tingkat kompetitif karyawan (Leung, 2008). Terdapat tiga dimensi *organizational citizenship behavior* menurut

Podsakoff et al. (1997). Dimensi tersebut yaitu *helping behavior*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*.

Dimensi pertama yaitu *helping behavior* mengindikasikan keinginan individu untuk membantu anggota kelompok dalam menghadapi kesulitan dalam tugas. Perilaku yang meliputi dimensi ini antara lain, membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, serta membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah (Novliadi, 2007).

Stoltz (2004) menjelaskan bahwa membantu individu lain dalam menghadapi kesulitan dapat dilakukan salah satunya dengan menjadi pendengar yang baik. Namun, manfaat dari mendengarkan bisa dibatasi oleh *adversity intelligence* seseorang. Mereka yang *adversity intelligence*-nya tinggi barangkali akan menggunakan si pendengar sebagai peneras suara untuk mengeluarkan sejumlah unek-unek dari dada mereka, sambil memanfaatkan wawasan-wawasannya guna membantu mereka mengasah strategi-strategi untuk bertindak. Sedangkan mereka yang *adversity intelligence*-nya rendah akan cenderung menyedot energi dan kekuatan si pendengar guna menopang diri mereka sendiri untuk sementara waktu

Individu yang memiliki *adversity intelligence* yang tinggi, memiliki komitmen untuk maju, untuk melangkah ke depan, dan mencapai tempat yang lebih tinggi lagi, serta mampu mengatasi tantangan-tantangan dan rasa takut yang mau tidak mau pasti muncul. Individu tersebut menerima tantangan-tantangan tersebut dan terus berjuang membuat koneksi-koneksi yang tertinggi dengan manusia lainnya. Stoltz juga berpendapat bahwa salah satu sarana yang paling

ampuh untuk menempatkan masalah-masalah individu adalah dengan membantu orang lain yang memiliki masalah yang lebih besar daripada masalah individu sendiri. Hal ini dikarenakan tidak ada yang lebih bisa menempatkan kesulitan kita ke dalam sudut pandang yang bersahaja, selain melihat kesulitan yang dialami oleh orang lain (Stoltz, 2004).

Dimensi kedua dalam *organizational citizenship behavior* adalah *sportsmanship*. Organ et.al. (2006) mendefinisikannya sebagai hasrat individu untuk tidak melakukan komplain saat mengalami kesulitan yang tidak mengenakan serta saat terjadi penyalahgunaan yang terjadi dalam aktivitas kerja. Hal ini adalah perilaku yang sulit untuk dilakukan bagi sebagian orang, seperti tidak mengeluh dan tidak menuntut saat terjadi masalah. Welles (dalam Sriati, 2008), bagi individu yang memiliki *adversity intelligence* yang tinggi, individu tersebut tidak akan menyalahkan pihak lain atas kemunduran yang terjadi, dan mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah.

Stoltz (2004) juga menambahkan bahwa individu dengan *adversity intelligence* yang tinggi cenderung untuk merespon kesulitan sebagai sesuatu yang sifatnya sementara, eksternal, dan terbatas. Respon ini yang mengakibatkan individu tersebut memandang suatu kesulitan atau tantangan dengan optimis. Ia akan menyambut baik tantangan-tantangan dan hidup dengan pemahaman bahwa ada hal-hal mendesak yang harus segera dibereskan dibandingkan harus mengeluh setiap saat. Hal ini dikarenakan individu dengan *adversity intelligence* yang tinggi cenderung untuk berorientasi terhadap tindakan nyata (Stoltz, 2004).

Dimensi terakhir dalam *organizational citizenship behavior* adalah *civic virtue*. *Civic virtue* lebih mengarah kepada tingkat kepedulian karyawan dan ketertarikan terhadap organisasi yang dapat disalurkan dalam sebuah perilaku yang tepat (Paille, 2009). *Civic virtue* juga menekankan partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi (Paille, 2009). Partisipasi individu tersebut tentu saja tidak tercantum dalam uraian jabatannya, sehingga dapat dikatakan bahwa ia bekerja di atas dan lebih dari deskripsi kerja formal. Stoltz (2004) menyatakan bahwa *adversity intelligence* seseorang akan mampu meramalkan siapa yang akan mempunyai prestasi melebihi harapan kinerja mereka dan siapa yang akan gagal.

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, selain faktor individu George dan Jones (dalam Paine dan Organ, 2000) juga menegaskan bahwa terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, yaitu faktor kelompok. Leung (2008) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa nyaman dalam organisasi dan mendapat manfaat secara pribadi, sangat senang untuk membalas perlakuan dari kelompoknya dengan bentuk *organizational citizenship behavior*. Wijayanto dan Kismono (2004) mengindikasikan bahwa hubungan karyawan dengan rekan kerjanya atau karyawan lain dalam suatu kelompok yang kohesif, dapat meningkatkan tanggung jawab individu yang akhirnya dapat memotivasi karyawan untuk melakukan peran ekstranya.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai tingkat dimana para anggotanya saling tertarik dan termotivasi untuk tinggal dalam kelompok tersebut. Cardona et.al. (2004) menambahkan bahwa persepsi

positif individu terhadap hubungan sosial meningkatkan kedekatan mereka terhadap organisasi dan kedekatan inilah yang mempengaruhi terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior*.

Pentingnya persepsi terhadap kohesivitas kelompok juga dapat dijelaskan melalui tiga dimensi utama dalam *organizational citizenship behavior*, yaitu *helping behavior*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*. Berdasarkan dimensi *helping behavior*, Man dan Lam (2003) menyatakan bahwa memberikan bantuan serta tanggapan terhadap ide atau keluhan yang dilontarkan rekan kerja akan meningkatkan hubungan dalam kelompok, sehingga kohesivitas akan meningkat. Hasil dari kohesivitas tentu saja kinerja yang meningkat. Saat anggota kelompok memiliki kecenderungan dan motivasi untuk bekerja sama, mereka akan menemukan pengalaman yang lebih berharga daripada kelompok dengan kohesivitas yang rendah. Hackman (1987) menambahkan bahwa anggota kelompok dengan kohesivitas yang tinggi akan memiliki komitmen yang tinggi serta rela untuk membantu pekerjaan dalam kelompok yang akhirnya membawa pada peningkatan kinerja yang lebih baik (dalam Man dan Lam, 2003).

Perilaku organisasi seperti *organizational citizenship behavior* dapat meningkat saat kelompok menjadi lebih kohesif. Perilaku seperti membantu dan mengajarkan rekan kerja, atau bekerja melebihi waktu saat mendapatkan tugas, diharapkan akan mencul dalam kelompok yang tingkat kohesivitasnya tinggi. Walaupun hal tersebut tidak diminta, diharapkan bagi anggota yang memiliki ikatan yang kuat dengan kelompoknya akan rela melakukan hal tersebut bukan

hanya untuk kepentingan pribadi tapi juga demi kepentingan kelompok (Stashevsky dan Koslowsky, 2006).

Forbis (1999) bahkan mengungkap bahwa *helping behavior* memiliki hubungan yang positif dengan efektivitas dalam konteks kelompok kerja. Semakin tinggi *helping behavior*, maka akan dapat membantu bertambahnya keeratan kelompok, sehingga membuat organisasi menjadi sebuah tempat yang menarik untuk bekerja. Manfaat selanjutnya adalah berkurangnya *turn over* dan meningkatnya produktivitas organisasi (dalam Novira, 2009).

Sikap kooperatif karyawan sendiri dapat menunjukkan tingkat sportivitas yang dimiliki karyawan. *Sportsmanship* merupakan salah satu dimensi dalam *organizational citizenship behavior*. Apabila tingkat *sportsmanship* yang ditunjukkan karyawan sangat kurang maka akan memberikan efek yang negatif terhadap kohesivitas kelompok dan membuat atmosfir lingkungan kerja menjadi kurang atraktif. Keadaan tersebut tentu saja dapat menahan karyawan untuk menjadi sangat produktif (Podsakoff, 1997).

*Sportsmanship* sendiri menurut Forbis (1999) berkaitan dengan keyakinan pekerja akan adanya “*good sports*” dan kebutuhan akan perubahan pada lingkungan kerja mereka. Tingginya *sportsmanship* akan dapat meningkatkan atmosfir di tempat kerja menjadi lebih menarik bagi para pekerja. Hal ini selanjutnya dapat menambah kemampuan organisasi atau kelompok kerja untuk menarik dan mempertahankan para pekerja yang sangat produktif (dalam Novira, 2009).

Persepsi terhadap kohesivitas kelompok juga berkaitan dengan dimensi *civic virtue*. Karyawan yang berada dalam kelompok kerja dengan tingkat kohesivitas tinggi, akan sangat senang untuk membalas perlakuan dari kelompoknya dengan bentuk *organizational citizenship behavior* (Organ et.al., 2006). Perilaku *organizational citizenship behavior* tersebut dapat ditunjukkan dengan selalu mencari info-info terbaru yang mendukung kemajuan organisasi, mempromosikan nilai lebih dari perusahaan, dan menjaga reputasi baik perusahaan (Novliadi, 2007).

Forbis (1999) menegaskan bahwa *civic virtue* yang sangat tinggi dalam sebuah kelompok, berdampak pada kebebasan bagi para pekerja untuk mencari cara agar dapat bekerja lebih efektif dan sesuai dengan keadaannya, sehingga hal ini dapat menumbuhkan kepedulian pekerja terhadap kelompok kerjanya, dan dengan begitu dapat menambah keinginan anggota kelompok untuk bertahan pada kelompoknya (dalam Novira, 2009).

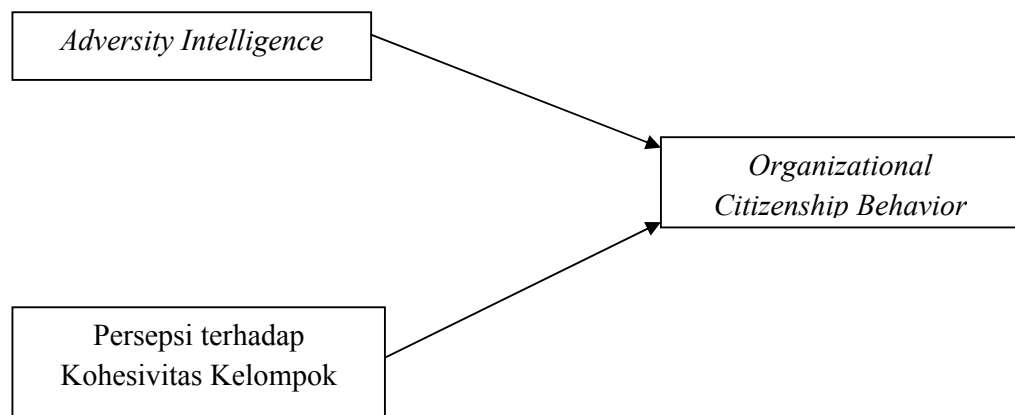
Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dipahami bahwa terdapat keterkaitan *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior*. Apabila individu memiliki *adversity intelligence* yang tinggi maka individu tersebut memiliki motivasi yang tinggi untuk semakin terlibat dalam aktivitas organisasi. Individu yang memiliki *adversity intelligence* yang tinggi juga tidak menyalahkan pihak lain apabila terjadi kemunduran dalam organisasi. Mereka yang memiliki *adversity intelligence* yang tinggi akan memiliki prestasi melebihi harapan kinerja mereka,



dan tentu saja pada akhirnya akan dengan sukarela untuk melakukan peran ekstranya dalam organisasi.

Persepsi terhadap kohesivitas kelompok juga memiliki keterkaitan dengan *organizational citizenship behavior*. Saat individu menilai bahwa kelompoknya memiliki ikatan yang kuat serta mampu memberikan manfaat, maka individu akan merasa nyaman berada dalam kelompok. Individu yang merasa sebagai anggota kelompok tersebut, tentu akan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi yang akhirnya akan memotivasi individu tersebut untuk melakukan peran ekstranya. Perasaan sebagai anggota dan puas bila melakukan sesuatu yang lebih dapat terjadi apabila individu memiliki persepsi yang positif terhadap kohesivitas kelompoknya.

#### E. Kerangka Berpikir



## **F. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yang diteliti adalah:

1. Variabel bebas:
  - a. *Adversity intelligence*
  - b. Persepsi terhadap kohesivitas kelompok
2. Variabel tergantung: *Organizational citizenship behavior*

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. *Organizational citizenship behavior***

*Organizational citizenship behavior* adalah kontribusi karyawan di atas dan lebih dari deskripsi kerja formal, yang dilakukan secara bebas, sukarela, spontan, dan tidak diakui oleh sistem *reward*, namun memberikan kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Skala yang digunakan untuk mengungkap *organizational citizenship behavior* merupakan modifikasi skala Novira (2009), yang disusun berdasarkan dimensi *organizational citizenship behavior* yang diungkapkan oleh Podsakoff et.al. (1997), yang meliputi: *helping behavior*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek penelitian, berarti mengindikasikan tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi pula.

## 2. *Adversity intelligence*

*Adversity intelligence* merupakan kemampuan berpikir, mengelola, dan mengarahkan tindakan yang membentuk suatu pola-pola tanggapan kognitif dan perilaku atas stimulus peristiwa-peristiwa dalam kehidupan yang merupakan tantangan dan atau kesulitan, yang dapat diukur dan ditafsirkan dalam bentuk *adversity quotient* untuk mengembangkan individu menuju pencapaian tingkatan kehidupan.

Skala yang digunakan untuk mengungkap *adversity intelligence* disusun sendiri oleh peneliti dengan memperhatikan *adversity response profile* milik Stoltz (2004). Skala tersebut disusun berdasar pada aspek-aspek *adversity quotient* yang meliputi: *control, origin dan ownership, reach, dan endurance*. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek penelitian, berarti mengindikasikan tingkat *adversity intelligence* yang dimiliki subjek tinggi, begitu juga sebaliknya.

## 3. Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok

Persepsi terhadap kohesivitas kelompok merupakan penilaian anggota kelompok yang menunjukkan sejauh mana kelompoknya memiliki kecenderungan untuk terus bersama dan mempertahankan kesatuan untuk mencapai tujuan. Skala yang digunakan untuk mengungkap persepsi terhadap kohesivitas kelompok merupakan modifikasi skala Supramono (2007), yang disusun berdasarkan aspek kohesivitas kelompok milik Cota (1995). Skala tersebut disusun berdasarkan aspek-aspek kohesivitas yang meliputi: integrasi kelompok dalam tugas, integrasi kelompok dalam sosial, ketertarikan individu

pada tugas kelompok, ketertarikan individu pada kelompok secara sosial. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek penelitian, berarti mengindikasikan tingkat persepsi terhadap kohesivitas kelompok yang positif.

### **C. Populasi, Sampel, dan Sampling**

#### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Para karyawan tersebut berasal dari divisi-divisi yang ada dalam PT. Padma Soode Indonesia. Divisi-divisi dalam PT. Padma Soode Indonesia terdiri dari sepuluh divisi, yaitu divisi *Electronic Assembling 1*, *Electronic Assembling 2*, *Tooling*, *Metal Stamping*, *Plastic Injection*, *Silicon Rubber*, *HRD/GA*, *Sales/Marketing*, *Accounting-finance*, dan *PSD/System*. Jumlah seluruh karyawan adalah 1200 karyawan, yang terdiri dari 400 karyawan tetap dan sisanya adalah karyawan kontrak.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi. Sampel harus mempunyai paling tidak harus mempunyai satu sifat kodrat maupun sifat pengkhususan yang sama. Penelitian kali ini menetapkan beberapa karakteristik sampel, yaitu:

- a. Berstatus karyawan tetap. Hal ini dikarenakan karyawan yang terikat dalam kontrak kerja yang sah akan memiliki batasan, deskripsi kerja, serta konsekuensi yang telah disepakati bersama antara karyawan dengan perusahaan.

- b. Berada pada posisi staff dan supervisor. Hal ini ditujukan karena karyawan pada posisi tersebut diharapkan lebih cenderung untuk melakukan perilaku ekstranya.
- c. Telah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Hal ini ditujukan dengan harapan karyawan telah memiliki waktu yang cukup dalam memahami situasi dan kewajiban kerja yang diemban, sehingga dapat merasakan dampak positif dan negatif dari lingkungan kerja.

Sesuai dengan karakteristik di atas didapat 109 subjek yang memenuhi karakteristik yang telah ditetapkan. Jumlah subjek tersebut akan dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok subjek untuk uji coba dan kelompok subjek penelitian. Perbandingan kedua kelompok tersebut adalah 1 : 2, sehingga didapat subjek untuk uji coba sebanyak 36 subjek dan untuk subjek penelitian sebanyak 73 subjek.

### **3. Sampling**

Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah dengan *purposive random sampling*. Teknik ini didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Nama *purposive sampling* menunjukkan bahwa teknik ini digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Hadi, 2004)

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Bentuk penskalaan dalam menyusun skala *adversity intelligence*, persepsi terhadap kohesivitas kelompok, dan *organizational citizenship behavior* adalah model Likert, yaitu merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Tiap-tiap aitem berbentuk *favorable* dan *unfavorable*. Respons atau tanggapan yang diperoleh sudah digolongkan menurut kategori-kategori tertentu secara sistematis, sehingga memungkinkan perbandingan secara kuantitatif.

Skala *adversity intelligence* disusun dengan mengacu pada dimensi *adversity intelligence* yang diungkap oleh Stoltz (2004) yang meliputi: *control*, *origin* dan *ownership*, *reach*, serta *endurance*. Skala *adversity intelligence* disusun sendiri oleh peneliti dengan memperhatikan *adversity response profile* milik Stoltz (2004). Blueprint skala *adversity intelligence* sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
***Blueprint Skala Adversity Intelligence***

No	Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Control</i>	1,9,17,25,33	5,13,21,29,37	10
2	<i>Origin dan Ownership</i>	2,10,18,26,34	6,14,22,30,38	10
3	<i>Reach</i>	3,11,19,27,35	7,15,23,31,39	10
4	<i>Endurance</i>	4,12,20,28,36	8,16,24,32,40	10
Jumlah		20	20	40

Skala persepsi terhadap kohesivitas kelompok disusun dengan mengacu pada aspek kohesivitas kelompok yang diungkap oleh Cota (dalam Supramono, 2007) yang meliputi: integrasi kelompok dalam tugas, integrasi kelompok dalam sosial, ketertarikan individu pada tugas kelompok, dan ketertarikan individu pada kelompok secara sosial. Skala ini merupakan modifikasi dari skala Supramono (2007) dengan koefisien validitas aitem bergerak dari 0,286 sampai 0,802 dengan  $p < 0,05$  yang memenuhi syarat untuk dijadikan alat ukur penelitian. Modifikasi yang dilakukan berupa perubahan kalimat yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi subjek dalam penelitian ini. Blueprint skala persepsi terhadap kohesivitas kelompok sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**

***Blueprint Skala Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok***

No	Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Integrasi kelompok dalam tugas	5,16,24,32,40	4,12,20,28,36	10
2	Integrasi kelompok dalam sosial	6,15,23,31,39	3,11,19,27,35	10
3	Ketertarikan individu pada tugas kelompok	7,14,22,30,38	2,10,18,26,34	10
4	Ketertarikan individu pada kelompok secara sosial	8,13,21,29,37	1,9,17,25,33	10
Jumlah		20	20	40

Skala *organizational citizenship behavior* disusun dengan mengacu pada dimensi *organizational citizenship behavior* yang diungkap oleh Podsakoff et.al. (1997) yang meliputi: *helping behavior*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*. Skala



*organizational citizenship behavior* ini merupakan modifikasi dari skala Novira (2009) dengan koefisien validitas aitem bergerak dari 0,291 sampai 0,765 dengan  $p < 0,05$  yang memenuhi syarat untuk dijadikan alat ukur penelitian. Modifikasi yang dilakukan berupa perubahan kalimat yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi subjek dalam penelitian ini. Blueprint skala *organizational citizenship behavior* sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3**  
***Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior***

No	Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Helping behavior</i>	4,10,14,20,26, 32,37	3,9,15,19,25, 31,38	14
2	<i>Sportmanship</i>	5,21,27,33, 35,39	2,8,11,18,24, 30,40	13
3	<i>Civic virtue</i>	6,12,16,36,22, 28	1,7,13,17,23,29, 34	13
Jumlah		19	21	40

Model skala Likert yang peneliti gunakan adalah model Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat kategori jawaban. Hal ini dikarenakan jika alternatif jawaban jumlahnya ganjil, maka pilihan di tengah-tengah biasanya ragu-ragu, tidak tahu, tidak dapat memutuskan, jadi subjek tidak mempunyai pendirian yang jelas, atau tidak memiliki pendirian sama sekali (Nasution, 2001). Hal tersebut sesuai dengan Azwar (2003) yang menyatakan bahwa penentuan skor yang bergerak dari 1 sampai 5 akan menghasilkan rentang skala yang kurang lazim dalam sudut pandangan pengukuran dan akan menyulitkan untuk proses

pengukuran selanjutnya. Alternatif jawaban “Ragu-ragu” tidak dipergunakan untuk menghindari jawaban netral dari respons subjek penelitian.

Pilihan yang disediakan untuk bentuk *favorable* ada empat yaitu dari Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 3, Sesuai (S) dengan nilai 2, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 1, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 0. Sebaliknya, pada bentuk *unfavorable* dari Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 3, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 2, Sesuai (S) dengan nilai 1, dan Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 0.

## **E. Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Validitas Instrumen Penelitian**

Validitas alat ukur dalam penelitian ini dipenuhi dengan validitas isi. Penggunaan validitas isi menunjukkan sejauh mana butir-butir dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut. Salah satu cara yang sederhana untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah dengan melihat apakah butir-butir dalam skala telah ditulis sesuai dengan *blue print*-nya, yaitu telah sesuai dengan batasan kawasan ukur yang telah ditetapkan semula dan memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan indikator perilaku yang akan diungkap (Azwar, 2003). Analisis rasional ini juga dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis skala tersebut. Prosedur validitas skala melalui pengujian isi skala dengan menganalisis secara rasional yang dilakukan oleh *professional judgement*, yaitu pembimbing.

Setelah uji coba (*try out*), maka dilakukan seleksi aitem skala psikologi. Pengujian validitas menggunakan teknik korelasi aitem-total, yaitu korelasi antara tiap-tiap aitem dan skor total aitem dalam satu bagian. Parameter daya beda yang berupa koefisien korelasi aitem-total memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual antara individu yang memiliki atribut yang diukur dan individu yang tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan suatu kriteria yang relevan, yaitu distribusi skor skala itu sendiri.

Koefisien korelasi aitem-total ( $r_{ix}$ ) bergerak dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin baik daya diskriminasi aitem maka koefisien korelasinya semakin mendekati angka 1,00. Aitem dianggap memiliki daya diskriminasi yang memuaskan apabila memiliki koefisien korelasi aitem-total minimal  $r_{ix} = 0,30$  (Azwar, 2005). Aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem total kurang dari 0,30 dapat disisihkan, dan aitem yang diikutkan dalam skala sikap diambil dari aitem-aitem yang memiliki korelasi 0,30 keatas dengan pengertian semakin tinggi koefisien korelasi itu mendekati angka 1,00 maka semakin baik pula konsistensinya. Guna mempermudah perhitungan, maka digunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 17.0.

## **2. Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Menurut Azwar (2003) reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisiensi reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) yang angkanya berada

dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien reliabilitas yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitas.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach* yaitu dengan membelah aitem-aitem sebanyak dua atau tiga bagian, sehingga setiap belahan berisi aitem dengan jumlah yang sama banyak (Azwar, 2003). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60 (Nugroho, 2005). Guna mempermudah perhitungan, maka digunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 17.0.

#### **F. Analisis Data**

Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok, sehingga menggunakan metode analisis regresi dua prediktor untuk melakukan pengujian dan pembuktian secara statistik hubungan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior*. Penghitungan metode ini akan diolah program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 17.0 untuk mempermudah penghitungan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Persiapan Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Padma Soode Indonesia yang berlokasi di JL. Raya Narogong Km. 15 Bekasi. PT. Padma Soode Indonesia didirikan pada bulan Agustus 1997 yang merupakan perusahaan yang berdiri dari hasil kerja sama antara PT. Perdana Usaha Mandiri (Indonesia), Soode Optic Pte., Ltd. (Singapore), dan Soode (SEA) Pte., Ltd. (Singapore). Pada awal beroperasinya, PT. Padma Soode Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *precision metal stamping part* dengan produk yang dihasilkan ditujukan untuk PT. Indonesia Epson Industry yang bergerak di bidang teknologi printer.

Seiring dengan berjalannya waktu, PT. Padma Soode Indonesia terus mengalami perkembangan. Hal ini ditandai dengan kepercayaan yang diberikan oleh pelanggan-pelanggan lain. Produk-produk yang dihasilkan digunakan pada printer, kamera, video, CD/VCD/DVD player dan komputer. Pesatnya perkembangan industri manufaktur saat ini, membuat PT. Padma Soode Indonesia terus melakukan diversifikasi. Terbukti hingga saat ini PT. Padma Soode Indonesia telah memiliki empat bidang usaha pada lokasi yang sama. Bidang usaha tersebut yaitu *precision stamping metal part*, *precision plastic injection*, *precision electronic assembly*, dan *silicon rubber*.

Hal tersebut di atas sejalan dengan visi dan misi dari PT. Padma Soode Indonesia, dimana visi perusahaan adalah menjadikan PT. Padma Soode Indonesia sebagai perusahaan bertaraf internasional yang selalu memberikan pelayanan yang sempurna dan produk yang berkualitas tinggi. Sedangkan misi perusahaan adalah menjadikan PT. Padma Soode Indonesia sebagai perusahaan yang bertaraf internasional yang memiliki kompetensi tinggi baik dalam bidang teknologi maupun sumber daya manusianya.

Divisi- divisi yang ada di PT. Padma Soode dibuat berdasarkan bidang usaha yang ada, yaitu:

- Divisi *Metal Stamping*
- Divisi *Plastic Injection*
- Divisi *Electronic Assembly 1*
- Divisi *Electronic Assembly 2*
- Divisi *Silicon Rubber*
- Divisi *Tooling*
- Divisi HRD/GA
- Divisi *Sales/Marketing*
- Divisi *Account-Finance*
- PSD/*System*

Jumlah karyawan PT. Padma Soode Indonesia sendiri berjumlah sekitar 1200 karyawan, yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Jumlah karyawan tetap sendiri berjumlah sekitar 400 karyawan, dan selebihnya merupakan karyawan kontrak.

Pada perkembangannya, PT. Padma Soode Indonesia selalu memperhatikan aspek dan dampak lingkungan yang dihasilkan dari seluruh kegiatan usaha. PT. Padma Soode Indonesia percaya bahwa dengan manajemen yang tangguh dan kerja keras serta dukungan dari para pelanggan, maka fasilitas, kapasitas, dan sumber daya manusia dapat berkembang dengan sangat pesat. Oleh karena itu PT. Padma Soode Indonesia membuat sebuah kebijakan manajemen, yaitu:

- a. Utamakan mutu
- b. Senantiasa memberikan produk dan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan.
- c. Utamakan pelestarian lingkungan
- d. Penerapan sistem manajemen lingkungan adalah tanggung jawab kami demi terpeliharanya kelestarian lingkungan.
- e. Utamakan perbaikan berkesinambungan
- f. Peningkatan sumber daya manusia adalah tekad kami untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas.
- g. Utamakan Janji
- h. Kualitas barang yang prima dan ketepatan waktu adalah komitmen kami.

Berkat pengetahuan yang luas, tenaga ahli yang berpengalaman, dan fasilitas serta sumber daya yang terlatih dan memadai, PT. Padma Soode Indonesia berusaha untuk menerima tantangan dan memenuhi semua syarat yang menuntut perusahaan untuk tumbuh dan berkembang di dunia internasional. Hal ini dicapai dengan selalu mengadakan perbaikan secara berkelanjutan. Salah satu

cara adalah dengan membuat sistem manajemen terpadu, dan hasilnya PT. Padma Soode Indonesia berhasil mendapatkan sertifikasi, diantaranya:

- a. ISO 14001 untuk sistem manajemen lingkungan,
- b. ISO 9001 untuk sistem manajemen mutu,
- c. *Restriction of Hazardous Substances in Electronics Equipment (RoHS) directive 2002/95/EC*, dan *Waste Electrical and Electronic Equipment (WEEE) directive 2002/96/EC* yang merupakan sebuah manajemen berantai yang mensuplai persediaan barang didasarkan pada kualitas barang dan kualitas terhadap lingkungan.

## **2. Persiapan Penelitian**

Sebelum penelitian dilakukan, perlu adanya persiapan yang berkaitan dengan perijinan dan penyusunan alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

### **a. Persiapan Administrasi**

Persiapan administrasi penelitian meliputi segala urusan perijinan yang diajukan pada pihak yang terkait dengan pelaksanaan penelitian. Peneliti meminta surat pengantar dari Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta yang ditujukan kepada pimpinan PT. Padma Soode Indonesia dengan nomor 513/H27.1.17.3/TU/2009 agar bisa melakukan penelitian di PT. Padma Soode Indonesia. Setelah mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan, peneliti baru bisa melakukan penelitian sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.



#### b. Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan tiga skala psikologi, yaitu skala *adversity Intelligence*, skala persepsi terhadap kohesivitas kelompok dan skala *organizational citizenship behavior*. Persiapan mengenai alat ukur sendiri telah melalui proses *professional judgement* oleh pembimbing. Mengenai distribusi aitem ketiga skala psikologi serta dimensi apa saja yang mendasarinya telah dibahas pada bab sebelumnya.

### 3. Pelaksanaan Uji Coba

Pelaksanaan uji coba dilakukan sebelum skala penelitian digunakan untuk mengetahui valid dan reliabelnya skala penelitian. Menurut Azwar (2003), uji coba terhadap aitem skala psikologi bertujuan untuk mengetahui apakah kalimat dalam aitem mudah dan dapat dipahami oleh responden sebagaimana yang diinginkan oleh penulis aitem, dan sebagai salah satu cara praktis untuk memperoleh data jawaban dari responden yang akan digunakan untuk penskalaan.

Uji coba diberikan kepada 36 karyawan PT. Padma Soode Indonesia yang telah memenuhi kriteria sampel yang telah ditetapkan. Uji coba dilaksanakan selama empat hari, yaitu tanggal 5 sampai dengan tanggal 8 Oktober 2009. Dari 36 eksemplar skala yang dibagikan, terkumpul 30 eksemplar. Sedangkan sisanya sejumlah 6 eksemplar tidak kembali ke peneliti. Namun, jumlah ini sudah memenuhi syarat untuk dilakukan skoring yang kemudian dapat dianalisis nilai validitas dan reliabilitasnya.

#### 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah dilakukan uji coba, selanjutnya dilakukan seleksi aitem skala psikologi. Menurut Azwar (2008) dalam seleksi aitem skala psikologi, dilakukan dengan pengujian daya diskriminasi aitem yang menghendaki adanya komputasi. Hal tersebut nantinya akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total ( $r_{ix}$ ) yang dikenal pula dengan sebutan parameter daya beda aitem. Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total biasanya digunakan batasan 0,30. Namun dalam penelitian ini, batasan korelasi aitem total yang digunakan adalah 0,29. Hal ini menurut Azwar (2003) dapat dilakukan dengan pertimbangan bahwa aitem tersebut dapat bermanfaat dalam pengambilan keputusan, karena seringkali suatu aitem yang memiliki koefisien validitas kurang tinggi masih berguna untuk membantu pengambilan keputusan. Hasil uji daya beda dan reliabilitas masing-masing skala diuraikan sebagai berikut:

##### a. Skala *Adversity Intelligence*

Aitem skala *adversity intelligence* yang diujicobakan berjumlah 40 aitem. Setelah dilakukan analisis seleksi aitem diperoleh 34 aitem valid yang terdiri dari 16 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable* dengan indeks daya beda aitem sebesar 0,299 sampai dengan 0,815 dan nilai reliabilitas sebesar 0,898. Rincian distribusi butir aitem valid dan gugur skala *adversity intelligence* dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4**  
**Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala *Adversity Intelligence***

No	Dimensi	<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		Jumlah	
		valid	Gugur	valid	gugur	valid	gugur
1	<i>Control</i>	1, 9, 17, 25, 33	-	5, 13, 21, 29, 37		10	-
2	<i>Origin, Ownership</i>	10, 18, 26,	2, 34	6, 14, 30, 38	22	7	3
3	<i>Reach</i>	3, 11, 19, 27, 35	-	7, 15, 23, 31, 39	-	10	-
4	<i>Endurance</i>	12, 28, 36	4, 20	16, 24, 32, 40	8	7	3
Jumlah		16	4	18	2	34	6

b. Skala Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok

Aitem skala persepsi terhadap kohesivitas kelompok yang diujicobakan berjumlah 40 aitem. Setelah dilakukan analisis seleksi aitem diperoleh 35 aitem valid yang terdiri dari 17 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable* dengan indeks daya beda aitem sebesar 0,291 sampai dengan 0,693 dan nilai reliabilitas sebesar 0,914. Rincian distribusi butir aitem valid dan gugur skala persepsi terhadap kohesivitas kelompok dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5**  
**Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Persepsi terhadap Kohesivitas**  
**Kelompok**

No	Dimensi	<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		Jumlah	
		valid	Gugur	valid	gugur	valid	gugur
1	Integrasi kelompok dalam tugas	5, 16, 24, 32	40	4, 20, 28, 36	12	8	2
2	Integrasi kelompok dalam sosial	6, 15, 23, 31	39	3, 11, 19, 27, 35	-	9	1
3	Ketertarikan individu pada tugas kelompok	7, 14, 22, 30, 38	-	2, 10, 18, 34	26	9	1
4	Ketertarikan individu pada kelompok secara sosial	8, 13, 29, 37	21	1, 9, 17, 25, 33	-	9	1
Jumlah		17	3	18	2	35	5

*c. Skala Organizational Citizenship Behavior*

Aitem skala *organizational citizenship behavior* yang diujicobakan berjumlah 40 aitem. Setelah dilakukan analisis seleksi aitem diperoleh 32 aitem valid yang terdiri dari 13 aitem *favorable* dan 19 aitem *unfavorable* dengan indeks daya beda aitem sebesar 0,298 sampai dengan 0,752 dan nilai reliabilitas sebesar 0,902. Rincian distribusi butir aitem valid dan gugur skala *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

**Tabel 6**  
**Distribusi Aitem Valid Dan Gugur Skala *Organizational Citizenship Behavior***

No	Dimensi	<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		Jumlah	
		valid	gugur	valid	gugur	valid	Gugur
1	<i>Helping Behavior</i>	10, 14, 20, 26, 37	4, 32	3, 9, 15, 19, 31, 38	25	11	3
2	<i>Sportsmanship</i>	21, 27, 35, 39	5, 33	2, 8, 18, 24, 30, 40	11	10	3
3	<i>Civic Virtue</i>	16, 22, 36, 28	6, 12	1, 7, 13, 17, 23, 29, 34	-	11	2
Jumlah		13	6	19	2	32	8

## 5. Penyusunan Alat Ukur Penelitian

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah menyusun kembali butir-butir aitem yang sah dipergunakan untuk mengambil data yang sesungguhnya. Adapun distribusi ulang skala penelitian untuk skala *adversity intelligence*, persepsi terhadap kohesivitas kelompok serta *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel 7, 8 dan 9 berikut ini.

**Tabel 7**  
**Sebaran Aitem Skala *Adversity Intelligence***

No	Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Control</i>	1, 9(6), 17(14), 25(20), 33(28)	5(3), 13(10), 21(17), 29(24), 37(31)	10
2	<i>Origin, Ownership</i>	10(7), 18(15), 26(21)	6(4), 14(11), 30(25), 38(32)	7
3	<i>Reach</i>	3(2), 11(8), 19(16), 27(22), 35(29)	7(5), 15(12), 23(18), 31(26), 39(33)	10
4	<i>Endurance</i>	12(9), 28(23), 36(30)	16(13), 24(19), 32(27), 40(34)	7
Jumlah		16	18	34

Keterangan : nomor dalam tanda kurung ( ) adalah nomor aitem baru untuk penelitian

**Tabel 8**  
**Sebaran Aitem Skala Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok**

No	Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Integrasi kelompok dalam tugas	5, 16(15), 24(22), 32(29)	4, 20(19), 28(25), 36(33)	10
2	Integrasi kelompok dalam sosial	6, 15(14), 23(21), 31(28)	3, 11, 19(18), 27(24), 35(32)	7
3	Ketertarikan individu pada tugas kelompok	7, 14(13), 22(20), 30(27), 38(35)	2, 10, 18(17), 34(31)	10
4	Ketertarikan individu pada kelompok secara	8, 13(12), 29(26), 37(34)	1, 9, 17(16), 25(23), 33(30)	7

	sosial			
Jumlah		17	18	35

Keterangan : nomor dalam tanda kurung ( ) adalah nomor aitem baru untuk penelitian

**Tabel 9**  
**Sebaran Aitem Skala *Organizational Citizenship Behavior***

No	Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Helping Behavior</i>	10(7), 14(9), 20(15), 26(20), 37(29)	3, 9(6), 15(10), 19(14), 31(25), 38(30)	11
2	<i>Sportsmanship</i>	21(16), 27(21), 35(27), 39(31)	2, 8(5), 18(13), 24(19), 30(24), 40(32)	10
3	<i>Civic Virtue</i>	16(11), 36(28), 22(17), 28(22)	1, 7(4), 13(8), 17(12), 23(18), 29(23), 34(26)	11
Jumlah		13	19	32

Keterangan : nomor dalam tanda kurung ( ) adalah nomor aitem baru untuk penelitian

## B. Pelaksanaan Penelitian

### 1. Penentuan Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Padma Soode Indonesia sejumlah 73 karyawan yang telah memenuhi kriteria sampel penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *random* dengan teknik *purposive sampling*.

### 2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan sejak tanggal 9 Oktober 2009 sampai tanggal 21 Oktober 2009. Pembagian skala dilakukan di sela-sela jam kerja karyawan. Sebelumnya, peneliti meminta ijin terlebih dahulu kepada para kepala divisi

masing-masing karyawan, kemudian setiap kepala divisi akan mengatur waktu yang tepat bagi peneliti untuk membagikan skala. Pada saat proses pembagian skala, terlebih dahulu peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud kedatangan peneliti. Peneliti lalu menjelaskan mengenai tata cara pengisian skala.

Skala yang telah dibagikan dapat dibawa pulang oleh karyawan dan dikembalikan kepada peneliti satu hingga tiga hari kemudian. Bagi karyawan yang berhalangan hadir pada saat pembagian skala, maka peneliti akan menyerahkan skala tersebut kepada karyawan yang bersangkutan di hari berikutnya. Dari 73 eksemplar skala yang dibagikan, jumlah yang kembali ke peneliti sebanyak 72 eksemplar, sedangkan satu eksemplar tidak kembali ke peneliti. Skala yang telah terkumpul selanjutnya dapat dilakukan skoring.

### **3. Pelaksanaan Skoring**

Setelah data terkumpul, kemudian dilanjutkan dengan pemberian skor pada hasil pengisian skala untuk keperluan analisis data. Ketiga skala menggunakan sistem penilaian dengan kategori Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Aitem-aitem dalam ketiga skala ini terdiri aitem yang *favorabel* dan aitem *unfavorabel*. Skor untuk aitem yang *favorabel* yaitu SS = 3, S = 2, TS = 1, STS = 0. Skor untuk aitem yang *unfavorabel* yaitu SS = 0, S = 1, TS = 2, STS = 3. Skor total setiap aitem yang diperoleh dari subjek penelitian dijumlahkan untuk tiap-tiap skala. Total skor setiap aitem dari setiap skala yang diperoleh subjek ini akan digunakan dalam analisis data.

### **C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi**



Perhitungan analisis data dilakukan setelah uji asumsi yang meliputi uji normalitas sebaran, uji linieritas hubungan, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Perhitungan dalam analisis ini dilakukan dengan bantuan komputer seri program statistik SPSS *for MS Windows release* versi 17.0.

## 1. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada populasi (Priyatno, 2009). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menguji normalitas sebaran residu atau erornya. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Hasil dari penghitungan, diperoleh nilai K-S sebesar 0,200, karena  $0,200 > 0,05$  maka uji normalitas dalam penelitian ini terpenuhi. Hal tersebut berarti bahwa sampel dalam penelitian dapat mewakili populasi. Hasil penghitungan dapat dilihat dari tabel 10.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Normalitas**

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.080	72	.200*	.975	72	.154

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Penghitungan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *adversity intelligence* dengan variabel *organizational citizenship behavior* menghasilkan nilai signifikansi senilai 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa diantara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier. Selain itu, variabel persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan variabel *organizational citizenship behavior* juga menghasilkan nilai signifikansi 0,000. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa diantara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier. Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel 11 dan tabel 12 berikut ini.

**Tabel 11**  
**Hasil uji linieritas antara variabel *adversity intelligence* dengan *organizational citizenship behavior***

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * AI	Between Groups	7308.153	31	235.747	11.157	.000
	Linearity	5834.769	1	5834.769	276.148	.000

	Deviation from Linearity	1473.383	30	49.113	2.324	.007
Within Groups		845.167	40	21.129		
Total		8153.319	71			

**Tabel 12**  
**Hasil uji linieritas antara variabel persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior***

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Persepsi Kohesivitas	Between Groups	(Combined)	7166.111	32	223.941	8.847	.000
		Linearity	6365.321	1	6365.321	251.464	.000
		Deviation from Linearity	800.790	31	25.832	1.020	.471
	Within Groups		987.208	39	25.313		
Total			8153.319	71			

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Metode pengujian untuk multikolinieritas salah satunya dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Santoso (2001), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas (dalam Priyatno, 2009). Dari hasil penghitungan diketahui nilai VIF kedua variabel, yaitu variabel *adversity intelligence* dan variabel persepsi terhadap kohesivitas kelompok adalah 4,135. Hal tersebut menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak terdapat persoalan multikolinieritas. Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel 13.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.739	3.634		3.780	.000		
AI	.304	.104	.317	2.930	.005	.242	4.135
Persepsi Kohesivitas	.471	.084	.608	5.622	.000	.242	4.135

a. Dependent Variable: OCB

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode pengujian untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Park, yaitu meregresikan nilai residual ( $Ln\epsilon_i^2$ ) dengan masing-masing variabel independent ( $LnX_1$  dan  $LnX_2$ ). Kriteria pengujian apabila tidak terdapat heteroskedastisitas adalah  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , sedangkan apabila terdapat heteroskedastisitas maka  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  (Priyatno, 2009)

Hasil penghitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 0,285 dan 0,095. Nilai t table dapat dicari dengan  $df = n - 2$  atau  $df = 72 - 2 = 70$  pada

pengujian dua sisi (signifikansi 0,025) didapat nilai t table sebesar 1,994. Karena nilai t hitung (0,285 dan 0,095) berada pada  $-t \text{ table} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ table}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya pengujian antara  $Lnei^2$  dengan  $LnX1$  dan  $Lnei^2$  dengan  $LnX2$  tidak ada gejala Heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel 14 dan tabel 15.

**Tabel 14**  
**Hasil uji heteroskedastisitas antara *organizational citizenship behavior* dengan *adversity intelligence***

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.295	6.883		-.043	.966		
LnX1	.463	1.622	.034	.285	.776	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Lnei

**Tabel 15**  
**Hasil uji heteroskedastisitas *organizational citizenship behavior* dengan persepsi terhadap kohesivitas kelompok**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.096	6.028		.182	.856		
LnX2	.132	1.392	.011	.095	.925	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Lnei

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi apakah variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau nilai

periode sesudahnya. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji DW (Durbin-Watson). Cara membaca hasil analisa yaitu dengan kriteria pengambilan jika  $DW = 2$ , maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai *rule of thumb* (aturan ringkas). Jika nilai DW diantara 1,5 sampai 2,5 maka data tidak mengalami autokorelasi. Namun jika nilai  $DW < 1,5$  disebut memiliki autokorelasi positif, dan jika  $DW > 2,5$  sampai 4 disebut autokorelasi negatif. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,153. Hasil tersebut menjelaskan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam penelitian ini. Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel 16.

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 <sup>a</sup>	.805	.799	4.801	2.153

a. Predictors: (Constant), Persepsi Kohesivitas, AI

b. Dependent Variable: OCB

## 2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi, langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik analisis regresi dua prediktor. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan F-Test. Hal ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil F-test menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika *p-value* (pada kolom *Sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang

ditentukan atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. Hasil F-test pada output SPSS dapat dilihat pada tabel Anova.

Nilai R (pada *Model Summary*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat (Priyatno, 2009). Berdasarkan hasil output SPSS didapatkan nilai p-value  $0,000 < 0,05$  sedangkan F hitung  $142,396 >$  dari F tabel 3,130 serta R sebesar 0,897. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel 17 dan tabel 18.

**Tabel 17**  
**Hasil Analisis Regresi Dua Prediktor**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6563.182	2	3281.591	142.396	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1590.138	69	23.045		
	Total	8153.319	71			

a. Predictors: (Constant), Persepsi Kohesivitas, AI

b. Dependent Variable: OCB

**Tabel 18**  
**Hasil analisis Regresi Dua Prediktor**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 <sup>a</sup>	.805	.799	4.801

a. Predictors: (Constant), Persepsi Kohesivitas, AI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 <sup>a</sup>	.805	.799	4.801

a. Predictors: (Constant), Persepsi Kohesivitas, AI

b. Dependent Variable: OCB

Hasil penghitungan juga menghasilkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1 dan X2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai  $R^2$  yang didapat dalam penelitian ini adalah sebesar 0,805 atau 80,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (*adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*) sebesar 80,5%. Sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

### 3. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Sumbangan relatif *adversity intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 33,26% dan sumbangan relatif persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 66,742%. Sumbangan efektif *adversity intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 26,754% dan sumbangan efektif persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 53,687%. Total sumbangan efektif ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,805 atau 80,5%.

### 4. Uji Korelasi



Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui besarnya korelasi antar variabel dan untuk menguji keeratan (kekuatan) hubungan antar dua variabel. Keeratan hubungan dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis, diketahui:

- a. Nilai koefisien korelasi antara variabel *adversity intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* ( $r_{x_1y}$ ) sebesar 0,846 dengan p-value pada kolom sig(1-tailed)  $0,000 < 0,05$  yang berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara *adversity intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* (dalam lampiran). Dapat diartikan bahwa *adversity intelligence* berkorelasi dengan *organizational citizenship behavior*.
- b. Nilai koefisien korelasi antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* ( $r_{x_2y}$ ) menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,884 dengan p-value pada kolom sig(1-tailed)  $0,000 < 0,05$  yang berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* (dalam lampiran). Dapat diartikan bahwa persepsi terhadap kohesivitas kelompok berkorelasi dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil penghitungan dapat kita lihat pada tabel 19.

**Tabel 19**  
**Korelasi Masing-Masing Variabel Bebas dengan Variabel Tergantung**  
Correlations

	OCB	AI	Persepsi Kohesivitas
Pearson Correlation OCB	1.000	.846	.884
AI	.846	1.000	.871
Persepsi Kohesivitas	.884	.871	1.000

Sig. (1-tailed)	OCB	.	.000	.000
	AI	.000	.	.000
	Persepsi Kohesivitas	.000	.000	.
N	OCB	72	72	72
	AI	72	72	72
	Persepsi Kohesivitas	72	72	72

Selain itu, kita juga dapat menghitung korelasi parsial antar dua variabel dimana variabel lain yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Dari hasil analisis korelasi parsial didapat nilai korelasi antara *adversity intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* dimana persepsi terhadap kohesivitas kelompok dikendalikan (dibuat tetap) adalah 0,333. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang rendah atau tidak kuat antara *organizational citizenship behavior* dengan *adversity intelligence* jika persepsi terhadap kohesivitas tetap. Sedangkan arah hubungan adalah positif artinya semakin tinggi *adversity intelligence* maka semakin meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel 20 berikut ini.

**Tabel 20**  
**Korelasi antara *organizational citizenship behavior* dengan *adversity intelligence* dimana persepsi terhadap kohesivitas kelompok dikendalikan**

Control Variables			OCB	AI
Persepsi Kohesivitas	OCB	Correlation	1.000	.333
		Significance (2-tailed)	.	.005
		df	0	69
	AI	Correlation	.333	1.000

	Significance tailed)	(2-	.005	.
	df		69	0

Selanjutnya, korelasi antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* dimana *adversity intelligence* dikendalikan (dibuat tetap) adalah 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang atau tidak terlalu kuat antara *organizational citizenship behavior* dengan persepsi terhadap kohesivitas jika *adversity intelligence* tetap. Sedangkan arah hubungan adalah positif artinya semakin tinggi persepsi terhadap kohesivitas kelompok maka semakin meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel 21.

**Tabel 21**  
**Korelasi antara *organizational citizenship behavior* dengan persepsi terhadap kohesivitas kelompok diman *adversity intelligence* dikendalikan**  
**Correlations**

Control Variables			OCB	Persepsi Kohesivitas
AI	OCB	Correlation	1.000	.561
		Significance tailed)	(2-	.000
		df	0	69
Persepsi Kohesivitas		Correlation	.561	1.000
		Significance tailed)	(2-	.000
		df	69	0

## 5. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi *adversity intelligence*, persepsi terhadap kohesivitas kelompok,

dan *organizational citizenship behavior* pada subjek yang diteliti. Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 22 berikut ini.

**Tabel 22**  
**Deskripsi Data Penelitian**

Skala	Jml Subjek	Data hipotetik		M	SD	Data empiris		M	SD
		Skor min	Skor max			Skor min	Skor max		
OCB	72	0	96	48	16	48	96	71,4	10,716
<i>Adversity Intelligence</i>	72	0	102	51	17	52	93	70,22	11,148
Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok	72	0	105	52,5	17,5	44	105	77,01	13,824

Keterangan

Jml : Jumlah

Min : Minimal

Maks : maksimal

M : Rerata

SD : Standar Deviasi

**a. Kategorisasi tingkat *organizational citizenship behavior* berdasarkan nilai subjek.**

Skala *organizational citizenship behavior* akan dikategorikan untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai subjek. Kategorisasi yang dilakukan adalah dengan mengasumsikan bahwa skor populasi subjek terdistribusi secara normal,

sehingga skor hipotetik didistribusi menurut model normal (Azwar, 2008). Skor minimal yang diperoleh subjek adalah  $32 \times 0 = 0$  dan skor maksimal yang dapat diperoleh subjek adalah  $32 \times 3 = 96$ . Maka jarak sebarannya adalah  $96 - 0 = 96$  dan setiap satuan deviasi standarnya bernilai  $96 : 6,0 = 16$ , sedangkan rerata hipotetiknya adalah  $32 \times 1,5 = 48$ . Apabila subjek digolongkan dalam 5 kategorisasi, maka akan didapat kategorisasi serta distribusi skor subjek seperti pada tabel 23.

**Tabel 23**  
**Kriteria Kategori Skala *Organizational Citizenship Behavior* Dan Distribusi Skor Subjek**

Standart Deviasi	Skor	Kategorisasi	Subjek		Rerata Empirik
			Frek ( $\Sigma N$ )	Presentase	
$(MH-3s) \leq X < (MH-1,8s)$	$0 \leq X < 19,2$	Sangat rendah	-	-	
$(MH-1,8s) \leq X < (MH-0,6s)$	$19,2 \leq X < 38,4$	Rendah	-	-	
$(MH-0,6s) \leq X < (MH+0,6s)$	$38,4 \leq X < 57,6$	Sedang	2	2,78	
$(MH+0,6s) \leq X < (MH+1,8s)$	$57,6 \leq X < 76,8$	Tinggi	49	68,05	71,4
$(MH+1,8) \leq X < (MH+3s)$	$76,8 \leq X \leq 96$	Sangat tinggi	21	29,17	
Jumlah			72	100	

Dari kategorisasi skala *organizational citizenship behavior* seperti yang terlihat pada tabel, diketahui bahwa subjek secara umum memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

**b. Kategorisasi tingkat *adversity intelligence* berdasarkan nilai subjek.**

Skala *adversity intelligence* akan dikategorikan untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai subjek. Skor minimal yang diperoleh subjek adalah  $34 \times 0 = 0$  dan skor maksimal yang dapat diperoleh subjek adalah  $34 \times 3 = 102$ . Maka jarak sebarannya adalah  $102 - 0 = 102$  dan setiap satuan deviasi standarnya bernilai 102

:  $6,0 = 17$  sedangkan rerata hipotetiknya adalah  $34 \times 1,5 = 51$ . Apabila subjek digolongkan dalam 5 kategorisasi, maka akan di dapat kategorisasi serta distribusi skor subjek seperti pada tabel 24.

**Tabel 24**

**Kriteria kategori skala *Adversity Intelligence* dan distribusi skor subjek**

Standart Deviasi	Skor	Kategorisasi	Subjek		Rerata Empirik
			Frek ( $\Sigma N$ )	Presentase	
$(MH-3s) \leq X < (MH-1,8s)$	$0 \leq X < 20,4$	Sangat rendah	-	-	
$(MH-1,8s) \leq X < (MH-0,6s)$	$20,4 \leq X < 40,8$	Rendah	-	-	
$(MH-0,6s) \leq X < (MH+0,6s)$	$40,8 \leq X < 61,2$	Sedang	10	13,89	
$(MH+0,6s) \leq X < (MH+1,8s)$	$61,2 \leq X < 81,6$	Tinggi	48	66,67	70,22
$(MH+1,8) \leq X < (MH+3s)$	$81,6 \leq X \leq 102$	Sangat tinggi	14	19,44	
Jumlah			72	100	

Dari kategorisasi skala *adversity intelligence* seperti terlihat pada tabel, diketahui bahwa subjek secara umum memiliki tingkat *adversity intelligence* yang tinggi.

**c. Kategorisasi tingkat persepsi terhadap kohesivitas kelompok berdasarkan nilai subjek.**

Skala persepsi terhadap kohesivitas kelompok akan dikategorikan untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai subjek. Skor minimal yang diperoleh subjek adalah  $35 \times 0 = 0$  dan skor maksimal yang dapat diperoleh subjek adalah  $35 \times 3 = 105$ . Maka jarak sebarannya adalah  $105 - 0 = 105$  dan setiap satuan deviasi

standarnya bernilai  $105 : 6,0 = 17,5$  sedangkan rerata hipotetiknya adalah  $35 \times 1,5 = 52,5$ . Apabila subjek digolongkan dalam 5 kategorisasi, maka akan di dapat kategorisasi serta distribusi skor subjek seperti pada tabel 25.

**Tabel 25**  
**Kriteria kategori skala persepsi terhadap kohesivitas kelompok dan distribusi skor subjek**

Standart Deviasi	Skor	Kategorisasi	Subjek		Rerata Empirik
			Frek ( $\Sigma N$ )	Presentase	
$(MH-3s) \leq X < (MH-1,8s)$	$0 \leq X < 21$	Sangat rendah	-	-	
$(MH-1,8s) \leq X < (MH-0,6s)$	$21 \leq X < 42$	Rendah	-	-	
$(MH-0,6s) \leq X < (MH+0,6s)$	$42 \leq X < 63$	Sedang	4	5,55	
$(MH+0,6s) \leq X < (MH+1,8s)$	$63 \leq X < 84$	Tinggi	47	65,28	77,01
$(MH+1,8) \leq X < (MH+3s)$	$84 \leq X \leq 105$	Sangat tinggi	21	29,17	
Jumlah			72	100	

Dari kategorisasi skala persepsi terhadap kohesivitas kelompok seperti terlihat pada tabel, dapat dilihat bahwa subjek secara umum memiliki tingkat persepsi terhadap kohesivitas kelompok yang tinggi.

Berdasarkan data yang ada, kita juga dapat mencari nilai rata-rata dari *organizational citizenship behavior*, *adversity intelligence*, dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dari masing-masing divisi yang ada di PT. Padma Soode Indonesia. Rerata tertinggi untuk *organizational citizenship behavior*, *adversity intelligence*, dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok berada pada divisi

*accounting-finance*, sedangkan rerata terendah berada pada divisi *Plastic Injection*. Namun, hasil rerata menunjukkan bahwa semua divisi memiliki nilai rerata tinggi. Hasil rerata yang didapat dapat dilihat dalam tabel 26 berikut ini.

**Tabel 26**  
**Hasil rerata masing-masing divisi**

Divisi	OCB	<i>Adversity Intelligence</i>	Persepsi Kohesivitas
<i>Sales/Marketing</i>	70,5	70,83	74,11
<i>Metal Stamping</i>	73,16	70,58	78,84
<i>Plastic Injection</i>	64,67	62,08	69,33
<i>Tooling</i>	67,44	66,56	74
<i>Electronic Assy.1</i>	73,38	71,63	76
<i>Electronic Assy.2</i>	70,93	70,14	74,36
<i>Silicon Rubber</i>	71,75	70,25	78,75
<i>HRD/GA</i>	71,13	67,75	74,63
<i>Account-Finance</i>	89,14	90,43	103,286
<i>PSD/System</i>	77,33	76,33	81,67

Selain itu, dari data yang ada kita juga dapat menentukan besarnya pengaruh dari setiap dimensi dalam setiap variabel. Analisis ini dapat diketahui dengan menggunakan model analisis satu jalur. Telah diketahui sebelumnya bahwa *organizational citizenship behavior* terdiri atas tiga dimensi, yaitu *helping*



*behavior*, *sportmanship*, dan *civic virtue*. Masing-masing dimensi dapat kita ketahui besar pengaruhnya dengan melihat nilai Beta dalam kolom *Standardized Coefficients*. Terlihat bahwa dimensi *sportmanship* memberikan pengaruh lebih besar terhadap *organizational citizenship behavior* yakni sebesar 0,388 atau 38,8%. Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel 27.

**Tabel 27**  
**Besar pengaruh masing-masing dimensi dalam *organizational citizenship behavior***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.445E-10	.000		.020	.984
<i>Helping Behavior</i>	.333	.000	.376	6.526E7	.000
<i>Sportmanship</i>	.333	.000	.388	7.701E7	.000
<i>Civic Virtue</i>	.333	.000	.339	6.851E7	.000

a. Dependent Variable: OCB

*Adversity intelligence* yang terdiri dari dimensi *control*, *origin-ownership*, *reach*, dan *endurance* juga dapat diketahui besar pengaruhnya melalui tabel 28 sedangkan dimensi dalam persepsi terhadap kohesivitas kelompok dapat kita lihat besar pengaruhnya pada tabel 29.

**Tabel 28**  
**Besar pengaruh masing-masing dimensi dalam *adversity intelligence***

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.036E-11	.000		.010	.992
	<i>Control</i>	.250	.000	.182	5.227E7	.000
	<i>Origin-Ownership</i>	.250	.000	.287	5.490E7	.000
	<i>Reach</i>	.250	.000	.311	5.170E7	.000
	<i>Endurance</i>	.250	.000	.307	6.589E7	.000

a. Dependent Variable: *Adversity Intelligence*

**Tabel 29**  
**Besar pengaruh masing-masing dimensi dalam persepsi terhadap kohesivitas kelompok**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.710E-11	.000		.025	.980
	integrasi kelompok-tugas	.250	.000	.287	7.498E7	.000
	integrasi kelompok-sosial	.250	.000	.274	8.176E7	.000
	ketertarikan pd tugas	.250	.000	.251	7.032E7	.000
	ketertarikan sosial	.250	.000	.262	8.637E7	.000

a. Dependent Variable: Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok

#### D. Pembahasan

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan, yaitu adanya hubungan yang signifikan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Hal tersebut didasarkan

atas hasil output SPSS, dimana nilai p-value  $0,000 < 0,05$  sedangkan F hitung  $142,396 >$  dari F tabel 3,130 serta R sebesar 0,897.

Nilai R Square sebesar 0,805 menunjukkan bahwa sumbangan dari pengaruh secara bersama-sama antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia adalah sebesar 80,5%. Nilai R square yang didapat juga merupakan hasil penjumlahan dari sumbangan efektif. Sumbangan efektif untuk variabel *adversity intelligence* terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 26,754% sedangkan sumbangan efektif untuk variabel persepsi terhadap kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 53,687%.

Terlihat bahwa aspek persepsi terhadap kohesivitas kelompok lebih memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Berdasarkan hasil analisis deskriptif juga diketahui bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* di PT. Padma Soode Indonesia berada pada kategori tinggi. Leung (2008) berpendapat bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi sangat penting bagi organisasi, karena perilaku tersebut dapat meningkatkan efisiensi organisasi, serta sangat bermanfaat untuk meningkatkan inovasi serta tingkat kompetitif karyawan.

Penelitian ini juga menyajikan besarnya sumbangan setiap dimensi dalam *organizational citizenship behavior*. Dari hasil penghitungan diketahui bahwa dimensi *sportmanship* lebih memberikan sumbangan terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia

yaitu sebesar 38,7%. Dimensi *helping behavior* serta *civic virtue* masing-masing memberikan sumbangan sebesar 37,6% dan 33,9%.

Hasil ini menunjukkan bahwa ada sedikit kecenderungan bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode lebih dimunculkan oleh dimensi *sportsmanship*. Dimensi ini menurut Organ et.al (2006) adalah sebagai hasrat individu untuk tidak melakukan komplain saat mengalami kesulitan yang tidak mengenakan serta saat terjadi penyalahgunaan yang terjadi dalam aktivitas kerja. Novliadi (2007) menyebutkan perilaku nyata dari dimensi ini dapat ditunjukkan dengan tidak membesar-besarkan masalah kecil atau sepele, serta tidak banyak mengeluh.

*Sportsmanship* menurut Forbis (1999) berkaitan dengan keyakinan pekerja akan adanya “*good sports*” dan kebutuhan akan perubahan pada lingkungan kerja mereka. Tingginya *sportsmanship* akan dapat meningkatkan atmosfir di tempat kerja menjadi lebih menarik bagi para pekerja (dalam Novira, 2009). Selanjutnya Novira (2009) menambahkan bahwa manfaat selanjutnya adalah berkurangnya *turn over* dan meningkatnya produktivitas organisasi. Hal ini juga sejalan dengan kondisi di lapangan, dimana tingkat *turn over* karyawan PT. Padma Soode Indonesia untuk level staff dan supervisor memang rendah.

Hasil koefisien korelasi antara *adversity intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0,846 dengan tingkat signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara *adversity intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Penelitian Wijayanto dan

Kismono (2004) menyatakan *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh faktor kecerdasan. Hal ini dikarenakan kecerdasan seseorang memainkan peranan yang penting dalam menentukan bagaimana seseorang berperilaku. Walaupun Wijayanto dan Kismono tidak menyebutkan secara jelas dari kecerdasan yang dimaksud, namun dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa salah satu bentuk kecerdasan yang mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* adalah *adversity intelligence*.

Koefisien korelasi yang positif juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *adversity intelligence* karyawan PT. Padma Soode Indonesia, maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil analisis deskriptif juga diketahui bahwa tingkat *adversity intelligence* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia berada pada kategori tinggi.

Ahmad dan As'ad (2007) menegaskan bahwa *adversity intelligence* dalam organisasi dapat berperan dalam meramalkan siapa yang akan mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam aktivitas individu dalam organisasi. Semakin tinggi *adversity intelligence* individu dalam berorganisasi maka semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk melampaui hambatan itu dengan sukses. Kesuksesan ini yang akan membuat individu merasa puas dan semakin termotivasi untuk melibatkan diri dalam aktivitas organisasi

Welles (dalam Sriati, 2008) juga menambahkan bahwa individu tersebut tidak akan menyalahkan pihak lain apabila terjadi kemunduran dalam organisasi. Kemudian Stoltz (2004) juga menyatakan bahwa individu dengan tingkat

*adversity intelligence* yang tinggi akan memiliki prestasi melebihi harapan kinerja mereka, dan tentu saja pada akhirnya akan dengan sukarela untuk melakukan peran ekstranya dalam organisasi.

Besar pengaruh tiap dimensi dalam *adversity intelligence* juga telah diketahui. Dimensi *reach* memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap *adversity intelligence* karyawan PT. Padma Soode Indonesia yaitu sebesar 31,1%. Dimensi *control*, *origin* dan *ownership*, serta *endurance* sendiri masing-masing berpengaruh sebesar 18,2%, 28,7%, dan 30,7%.

Hal ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan dimana tingkat *adversity intelligence* karyawan PT. Padma Soode Indonesia lebih dipengaruhi oleh dimensi *reach*. Dimensi ini sendiri menurut Ahmad dan As'ad (2007) adalah dimensi dari *adversity intelligence* yang mempertanyakan sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian dari kehidupan individu yang bersangkutan. Serta sejauh mana efek dari kesulitan akan meluas ke sisi kehidupan yang lain dalam pemikiran individu. Stoltz (2004) menambahkan bahwa individu dengan tingkat *adversity intelligence* yang rendah akan membuat kesulitan merembes ke segi-segi lain di kehidupannya.

Hasil ini turut didukung oleh besarnya tingkat *sportsmanship* di PT. Padma Soode Indonesia. Stoltz (2004) menjelaskan bahwa dimensi *reach* akan melihat suatu masalah sebagai suatu yang sementara, eksternal, dan terbatas. Respon ini yang mengakibatkan individu tersebut memandang suatu kesulitan atau tantangan dengan optimis. Ia akan menyambut baik tantangan-tantangan dan

hidup dengan pemahaman bahwa ada hal-hal mendesak yang harus segera dibersihkan dibandingkan harus mengeluh setiap saat.

Hasil koefisien korelasi antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0,884 dengan tingkat signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Koefisien korelasi yang positif juga menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan PT. Padma Soode Indonesia terhadap kohesivitas kelompok, maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan analisis deskriptif sendiri diketahui bahwa tingkat persepsi terhadap kohesivitas kelompok di PT. Padma Soode Indonesia berada dalam kategori tinggi. Leung (2008) menyatakan bahwa individu yang merasa nyaman berada dalam organisasi dan mendapat manfaat secara pribadi, sangat senang untuk membalas perlakuan dari kelompoknya dengan bentuk *organizational citizenship behavior*. Hal senada juga diungkapkan oleh Wijayanto dan Kismono (2004) yang menegaskan bahwa hubungan karyawan dengan rekan kerjanya atau karyawan lain dalam kelompok yang kohesif, dapat meningkatkan tanggung jawab individu yang akhirnya dapat memotivasi karyawan untuk melakukan peran ekstrasnya.

Besar pengaruh tiap dimensi dalam variabel persepsi terhadap kohesivitas kelompok juga telah diketahui. Dimensi integrasi individu dalam tugas kelompok memberikan pengaruh yang lebih besar pada persepsi terhadap kohesivitas

kelompok yaitu sebesar 28,7%. Dimensi lainnya yaitu integrasi kelompok secara sosial, ketertarikan individu pada tugas kelompok, serta ketertarikan individu secara sosial, masing-masing sebesar 27,4%, 25,1%, dan 26,2%.

Hal ini menunjukkan bahwa ada sedikit kecenderungan bahwa persepsi karyawan terhadap kohesivitas kelompok lebih dipengaruhi oleh dimensi integrasi kelompok pada tugas. Menurut Supramono (2007) dalam dimensi ini persepsi anggota kelompok terhadap persamaan dan kedekatan tim dalam menyelesaikan tugas adalah hal yang sangat penting. Hal ini sejalan dengan keadaan di lapangan, dimana karyawan tak segan untuk saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang ada di divisinya, walaupun tugas tersebut bukanlah tanggung jawabnya.

Penelitian ini juga menyajikan hasil korelasi parsial diantara dua variabel dimana variabel lain yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap. Hasil korelasi parsial antara variabel *adversity intelligence* dengan variabel *organizational citizenship behavior* dengan mengendalikan variabel persepsi terhadap kohesivitas kelompok adalah sebesar 0,333. Hasil tersebut tentu saja menurun dari hasil semula 0,846. Hal ini berarti tingkat *organizational citizenship behavior* di PT. Padma Soode Indonesia tidak dipengaruhi oleh faktor *adversity intelligence* karyawan saja, tetapi juga faktor persepsi terhadap kohesivitas kelompok yang turut mempengaruhi hubungan antara *adversity intelligence* dengan *organizational citizenship behavior*.

Hasil korelasi parsial untuk variabel persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan variabel *organizational citizenship behavior* dengan mengendalikan variabel *adversity intelligence* yaitu sebesar 0,561. Hasil ini juga



menurun dari hasil semula 0,884. Hal ini berarti tingkat *organizational citizenship behavior* di PT. Padma Soode Indonesia tidak dipengaruhi oleh faktor persepsi terhadap kohesivitas kelompok saja, tetapi juga faktor *adversity intelligence* yang turut mempengaruhi hubungan antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil analisis data yang ada, kita juga telah mengetahui nilai rata-rata dari *organizational citizenship behavior*, *adversity intelligence*, dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dari masing-masing divisi. Rerata tertinggi berada pada divisi *accounting-finance* dengan nilai rata-rata untuk *organizational citizenship behavior* 89,14; *adversity intelligence* 90,43; dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok 103,29. Rerata terendah berada pada divisi *Plastic Injection* dengan nilai rata-rata *organizational citizenship behavior* sebesar 64,67; *adversity intelligence* 62,08; dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok 69,33. Namun, hasil rerata menunjukkan bahwa semua divisi memiliki nilai rerata tinggi.

Telah kita ketahui bahwa total sumbangan efektif dalam penelitian ini adalah sebesar 80,5%. Sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Novliadi (2007) menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior*, dan faktor tersebut saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut diantaranya:

- a. Persepsi terhadap dukungan organisasional. Shore dan Wayne (1993) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balik (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.
- b. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan. Apabila seorang atasan memiliki pandangan positif terhadap bawahannya, maka bawahannya akan merasa mendapat dukungan dan akhirnya termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan atasan mereka (Riggio, 1990).
- c. Masa kerja. Greenberg dan Baron (2000); Sommers et. al. (1996) juga mengungkapkan bahwa masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* karena variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap “investasi” karyawan di organisasi.
- d. Jenis kelamin. Konrad (2000); Gabriel dan Gardner (1999); George et. al. (1998) mengemukakan bahwa perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat, dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup mencolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja.

Namun, secara umum hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Akan tetapi, dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antar lain: penelitian ini hanya dapat

digeneralisasikan secara terbatas pada populasi penelitian saja, sedangkan penerapan penelitian untuk populasi yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda memerlukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan atau menambah variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang signifikan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi dua prediktor, dimana diperoleh nilai F regresi  $142,396 > F$  tabel 3,130 dan  $p < 0,05$  serta nilai R sebesar 0,897.
2. Sumbangan relatif *adversity intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 33,26% dan sumbangan relatif persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 66,742%. Sumbangan efektif *adversity intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 26,754% dan sumbangan efektif persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 53,687%. Total sumbangan efektif ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,805 atau 80,5%.
3. Hasil koefisien korelasi antara *adversity intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0,846 dengan tingkat signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara *adversity intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* pada

karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Sedangkan hasil koefisien korelasi antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0,846 dengan tingkat signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia.

4. Hasil korelasi parsial menunjukkan korelasi antara *organizational citizenship behavior* dengan *adversity intelligence* dimana persepsi terhadap kohesivitas kelompok dikendalikan adalah 0,333 sedangkan korelasi antara *organizational citizenship behavior* dengan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dimana *adversity intelligence* dikendalikan adalah 0,561.
5. Tingkat *adversity intelligence* subjek tergolong pada tingkat tinggi (mean = 70,22), persepsi terhadap kohesivitas kelompok juga tergolong tinggi (mean = 77,01), serta *organizational citizenship behavior* yang tergolong tinggi (mean = 71,4)
6. Hasil rata-rata setiap divisi menunjukkan bahwa semua divisi di PT. Padma Soode Indonesia memiliki nilai rata-rata *organizational citizenship behavior*, *adversity intelligence*, serta persepsi terhadap kohesivitas kelompok yang tinggi. Rerata tertinggi terdapat pada divisi *account-finance*, dan rerata terendah pada divisi *plastic injection*.
7. Dari hasil penghitungan diketahui bahwa dimensi *sportmanship* memberikan pengaruh paling besar terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia yaitu sebesar 38,8%. Dimensi

*reach* juga memberikan pengaruh paling besar terhadap *adversity intelligence* karyawan PT. Padma Soode Indonesia yaitu sebesar 31,1% sedangkan dimensi integrasi kelompok pada tugas memberikan pengaruh yang paling besar terhadap persepsi terhadap kohesivitas kelompok yaitu sebesar 28,7%.

## B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

### 1. Bagi karyawan

Bagi karyawan disarankan untuk semakin meningkatkan *adversity intelligence* yang dimiliki, terutama dimensi *control*. Karyawan diharapkan untuk lebih dapat meningkatkan kendali dirinya atas peristiwa yang menimbulkan kesulitan, karena hal tersebut akan mempengaruhi harapan dan idealitas karyawan untuk tetap berusaha keras dalam mewujudkan keinginannya. Selain meningkatkan *adversity intelligence*, persepsi yang semakin positif terhadap kohesivitas kelompok juga perlu ditingkatkan. Dua hal tersebut sangat perlu dilakukan karena kedua hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior*. Seperti telah kita ketahui sebelumnya bahwa *organizational citizenship behavior* sangat diperlukan untuk menghadapi persaingan global. Pihak perusahaan pun tentu akan lebih menghargai karyawan yang bersedia bekerja melebihi apa yang disyaratkan. Beberapa cara dapat dilakukan, diantaranya dengan membantu rekan kerja atau atasan dalam penyelesaian tugas, lebih mentolerir situasi yang

kurang ideal di lingkungan kerja, selalu mencari info-info yang mendukung kemajuan perusahaan, selalu memberikan semangat kepada rekan kerja, dan lain sebagainya.

## 2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan untuk semakin meningkatkan hubungan yang baik dengan karyawan, karena berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap kohesivitas kelompok memberikan pengaruh yang cukup besar pada tingkat *organizational citizenship behavior*. telah diketahui pula bahwa aspek integrasi kelompok pada tugas memiliki pengaruh yang cukup besar, sehingga perusahaan disarankan agar lebih aktif dalam memberikan tugas yang lebih membutuhkan kerjasama tim. Hal tersebut diharapkan agar karyawan dapat lebih sering bekerja sama dan akhirnya membuat suasana kerja menjadi semakin akrab. Suasana kerja yang semakin akrab tentu dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap kohesivitas kelompoknya.

Selain itu faktor *adversity intelligence* karyawan juga tidak dapat dikesampingkan. Tingkat *adversity intelligence* karyawan dalam penelitian ini juga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena aspek *reach* memiliki pengaruh paling besar maka perusahaan tidak perlu khawatir bahwa permasalahan di tempat kerja akan mempengaruhi kehidupan lain dari karyawan. Hal ini juga didukung oleh besarnya tingkat *sportsmanship* yang ditunjukkan karyawan.

Selain itu meskipun rerata tingkat *organizational citizenship behavior*, *adversity intelligence*, dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok pada seluruh divisi berada pada kategori tinggi, sebuah peningkatan tetap harus dilakukan, terutama pada divisi *Plastic Injection*. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*, *adversity intelligence*, dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok. Diantaranya bisa dengan cara mengadakan sebuah pelatihan, atau juga dengan membuat forum diskusi karyawan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menyempurnakan penelitian ini. Salah satunya dengan cara memperkaya aspek-aspek lain yang belum terungkap secara mendalam pada penelitian ini. Aspek-aspek yang dapat ditambahkan misalnya seperti aspek masa kerja, jabatan, jenis kelamin (*gender*), dan lain-lain.

Bagi peneliti yang berminat untuk mengadakan penelitian dengan topik yang sama, bisa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, seperti persepsi terhadap kualitas atasan-bawahan, masa kerja, jenis kelamin (*gender*), dan lain sebagainya. Penelitian berulang-ulang disertai perubahan dan penyempurnaan dalam teknik pengukuran, pemakaian alat ukur, prosedur penelitian, maupun memperluas ruang lingkup populasi penelitian, diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., As'ad, M. 2007. Hubungan antara Adversity Intelligence dalam Berorganisasi dengan Komitmen para Pengurus Lembaga Mahasiswa di Universitas Gajah Mada. *Laporan Penelitian* (Tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Akhirudin, S., Aini, I.N. 2005. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Citizenship (OCB) dengan Kepercayaan pada Pemimpin sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada sebuah Instansi Publik di Kabupaten Klaten). *Jurnal Fokus Manajerial*. Vol 3. No 1. pp. 52-64.
- Azwar, S. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A., Byrne, D. 2004. *Psikologi Sosial*. Jilid 1. (terjemahan Ratna Djuwita, dkk). Jakarta: Erlangga.
- Cardona, P., Lawrence, S.B., Bentler, P.M. 2004. The Influence of Social and Work Exchange Relationships on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Group and Organization Management*. Vol 29. No 2. pp. 219-247.
- Chiaburu, D.S., Lim, A.S. 2008. Manager Trustworthiness or Interrelational Justice? Predicting Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*. No 83. pp. 453-467.
- Hadi, S. 2001. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Statistik*. Jilid 2. Yogyakarta: Andi.
- Leung, A.S. 2008. Matching Ethical Work Climate to In-Role and Extra Role Behaviors in a Collectivist Work Setting. *Journal of Business Ethics*. No79. pp. 45-55.
- Lin, C.P., Hung, W.T., Chiu, C.K. 2008. Being Good Citizens: Understanding a Mediating Mechanism of Organizational Commitment and Social Network Ties in Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*. No 81. pp. 561-578.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. (terjemahan Vivin Andhika, dkk). Yogyakarta: Andi.

- Man, D.C., Lam, S.S. 2003. The Effects of Job Complexity and Autonomy on Cohesiveness in Collectivistic and Individualistic Work Groups: a Cross Cultural Analysis. *Journal of Organizational Behavior*. Vol December. No 24. pp. 979-1001.
- Markman, G.D. 2002. *Adversity Quotient: The Role of Personal Bounce-Back Ability in New Venture Formation*. Diakses April 2009, dari <http://www.peaklearning.com>.
- Mason, D.E. 2004. How to Bulid a Cohesive Organization. *Journal of nonprofit world*. Vol 22. No 6.
- Moorman, R.H., Blakely, G.L. 1995. Individualism-Collectivism as in Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of organizational behavior*. Vol 16. pp. 127-142.
- Nasution, S. 2001. *Metode Research*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nibler, R., Harris, K.L. 2003. The Effect of Culture and Cohesiveness on Intragroup Conflict and Effectiveness. *The Journal of Social Psychology*. Vol 14. No 5. pp 613-631.
- Novliadi, F. 2007. *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap Hubungan Organisasional*. E-USU Repository. Diakses April 2009.
- Novira, Y. 2009. Hubungan Organizational Citizenship Behavior dan Team Viability pada Tim Kerja. *Skripsi*. (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Nugroho, B.A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Organ, D.W., Podsakoff, M.P., Mackenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publications Ltd.
- Othman, R., Arshad, R., & Hashim, N.A., Isa, R.M. 2005. Psychological Contract Violation and Organizational Citizenship Behavior. *Gajah Mada International Journal of Bussiness*. Vol 7. No 3. pp. 325-349.
- Paille, P. 2009. Assessing Organizational Citizenship Behavior in the french Context: Evidence for The Four Dimensional Model. *The journal of Psychology*. Vol 2. pp. 133-146.

- Paine, B.J., Organ, W.D. 2000. The Cultural Matrix of Organizational Citizenship Behavior: Some Preliminary Conceptual and Empirical Observations. *Human Resource Management Review*. Vol 10. No 1. pp. 45-59.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M., Mackenzie, S.B. 1997. Organizational Citizenship Behavior and The Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*. No 13. pp. 70-80.
- Priyatno, D. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Purba, D.E., Seniati, A.N. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Sosial Humaniora*. Vol 8. No 3, pp. 105-111.
- Rifai, H.A. 2005. A Test of The Relationship Among Perception of Justice, Job Satisfaction, Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Gajah Mada International Journal of Business*. Vol 7. No 2. pp. 31-154.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanders, K., Schyns, B. 2006. Leadership and Solidarity Behaviour: Consensus in Perception of Employee within Teams. *Personnel Review*. Vol 35. No 5. Emerald Group Publishing.
- Shultz. 2003. *Beating Negativity and Developing Cohesiveness*. Diakses Juni 2009, dari <http://www.proquest.com>.
- Sriati, AAT. 2008. *Adversity Quotient*. Jatinangor. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran.
- Stashevsky, S., Koslowsky, M. 2006. Leadership Team Cohesiveness and Team Performance. *International Journal of Manpower*. Vol 27. No 1. pp 63-74.
- Stoltz, P.G. 2004. *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang (terjemahan)*. Jakarta: Grasindo.
- Sudarmanto, R.G. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supramono. 2007. Hubungan Antara Kemampuan Komunikasi dan Kohesifitas Tim Kuliah Kerja Nyata (KKN) UGM. *Skripsi*. (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.

- Tjiptoherijanto, P., Nagib, L. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Diantara Peluang dan Tantangan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Triningsih, E., Wahyuni, S. 2003. Pengaruh Atribut Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan PT. Pondok Solo Permai, Solo Baru, Sukoharjo). *Jurnal Fokus Manajerial*. Vol 1. No 2. pp. 89-101.
- Wahyuningrum, J., Rachmawati, M.A. 2007. Adversity Intelligence dan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Psikologi Proyeksi*. Vol 2. No 2. pp. 47-57.
- Wedhaswary, I.D. 2009. *Pengangguran Bakal Naik 9 Persen*. Diakses Juli 2009, dari <http://www.kompas.com>.
- Wijayanto, B.R., Kismono, G. 2004. The Effect of Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Sense of Responsibility. *Gajah Mada International Journal of Business*. Vol 6. No 3. pp. 335-354.
- Yazid, F. 2005. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Adversity Intelligence di Bidang Musik pada Personel Band di Yogyakarta. *Skripsi*. (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Zubaidah, N. 2009. *Jumlah Pengangguran di DKI bertambah 67 Ribu*. Diakses pada Juli 2009, dari <http://www.okezone.com>.

**LAMPIRAN A**  
**SKALA UNTUK TRY OUT**



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
**FAKULTAS KEDOKTERAN**  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**  
Jl. Kol Sutarto No.15K Surakarta 57126

Bapak/Ibu/Sdr karyawan dan karyawan PT. Padma Soode Indonesia yang terhormat. Saya selaku mahasiswa:

Nama : Ristania Rachmawati

NIM : G0105045

Sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir sebagai prasyarat kelulusan jenjang S1. Saya berharap bapak/ibu/sdr berkenan untuk mengisi skala psikologi untuk penelitian saya ini. Bapak/ibu/sdr tidak perlu ragu untuk menjawab pernyataan dalam skala ini karena tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar. Saya menjamin kerahasiaan jawaban serta identitas bapak/ibu/sdr sehingga tidak perlu ragu mengungkapkan keadaan yang sebenarnya.

Demikian skala psikologi ini saya sajikan. Terima kasih atas waktu dan kerjasama yang bapak/ibu/sdr berikan.

Surakarta, 18 September 2009

Peneliti

### PETUNJUK CARA PENGISIAN

1. Isilah data diri anda dengan lengkap (Nama boleh menggunakan inisial).
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti.
3. Jawablah pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri anda.  
Tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu pilihlah salah satu jawaban dari masing-masing aitem yang paling sesuai dengan keadaan pada diri anda.
4. Pilihlah salah satu pernyataan dari empat pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (X) pada jawaban:  
SS : Jika pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan diri anda  
S : Jika pernyataan tersebut **Sesuai** dengan diri anda  
TS : Jika pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan diri anda  
STS : Jika pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri anda
5. Apabila anda ingin membetulkan jawaban yang anda anggap keliru, maka anda dapat memberikan tanda (=) pada jawaban yang salah tersebut, dan kemudian berilah tanda (X) pada jawaban yang anda anggap sesuai dengan diri anda.
6. Periksalah kembali, apakah semua pernyataan sudah terjawab dan jangan ada yang terlewati (kosong)

**IDENTITAS DIRI**

Nama :.....

Divisi :.....

Jabatan :.....

Lamanya bergabung dengan PT. Padma Soode Indonesia (lingkari yang sesuai)

- a. Kurang dari 1 tahun
- b. Lebih dari 1 tahun



**Skala *Organizational Citizenship Behavior***

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Menurut saya, acara yang dilakukan di luar tugas pekerjaan adalah hal yang membuang waktu dan tenaga				
2.	Saya cenderung memberikan komentar negatif terhadap kesalahan yang dilakukan rekan kerja				
3.	Saya terkadang merasa tidak ikhlas dalam membantu rekan sekerja saya				
4.	Saya biasa membantu rekan kerja saya meskipun mereka tidak memintanya				
5.	Saya berusaha menghindari pertengkaran dengan rekan satu tim				
6.	Saya merasa setiap karyawan wajib ikut menjaga dan merawat fasilitas perusahaan meskipun sudah ada bagian yang bertanggung jawab				
7.	Saya terkadang merasa tidak ada yang dapat dibanggakan pada orang lain mengenai tempat kerja saya				
8.	Saya merasa sebaiknya melakukan mogok kerja bila tuntutan tidak dipenuhi				
9.	Saya menganggap mereka yang senang membantu rekan kerja lain, sebagai orang yang suka mencari perhatian atasan				

10.	Saya tidak pernah berpikir untung rugi ketika saya harus mengerjakan tugas di luar bagian saya				
11.	Saya merasa tidak dapat mentolerir kesalahan apapun dalam sebuah pekerjaan				
12.	Jika terjadi kebijakan perusahaan yang kurang tepat, saya merasa perlu memberikan masukan meskipun tidak diminta				
13.	Pertemuan yang diadakan perusahaan cenderung saya wakikan pada orang lain				
14.	Saya akan membantu siapa saja dalam tim demi menyukseskan tujuan perusahaan				
15.	Saya merasa keberatan bila harus membantu pekerjaan teman				
16.	Saya selalu melindungi aset perusahaan				
17.	Saya merasa tidak perlu mengetahui peraturan baru di perusahaan				
18.	Saya sulit menerima kesalahan yang dilakukan oleh rekan saya				
19.	Saya merasa setiap anggota tim telah mendapatkan bagian pekerjaan, sehingga tidak perlu saling membantu				
20.	Saya harus bertindak spontan tanpa menunggu perintah atasan ketika saya melihat ada hal yang tidak beres dalam pekerjaan				
21.	Saya selalu mengambil sisi positif dari				

	kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja				
22.	Dengan senang hati saya akan mempromosikan keunggulan dari perusahaan pada setiap orang				
23.	Saya merasa tidak perlu memahami berita seputar lingkungan tempat saya bekerja				
24.	Saya cenderung mengeluh tentang sesuatu yang tidak menyenangkan di tempat kerja				
25.	Saya kurang menyukai teman yang meminta bantuan mengenai tugas yang dibebankan padanya				
26.	Saya selalu berusaha mencegah timbulnya kesalahan yang akan terjadi saat menyelesaikan pekerjaan				
27.	Saya berusaha berpikir positif bila tim saya menemui kegagalan				
28.	Saya berusaha untuk menjaga reputasi baik perusahaan pada saat menghadiri pertemuan				
29.	Saya tidak pernah ambil pusing untuk memikirkan apa yang terbaik bagi perusahaan				
30.	Saya merasa perlu mencari-cari kesalahan rekan kerja saya untuk menghindari kerugian perusahaan				
31.	Walaupun saya tahu bahwa rekan kerja saya memiliki beban pekerjaan yang				

	berat, saya tidak perlu membantunya				
32.	Saya biasa menangani pekerjaan rekan kerja saya, ketika ia berhalangan masuk kerja sejauh saya mampu				
33.	Saya berusaha untuk bersikap tenang ketika mendengar berita yang mengecewakan dari perusahaan				
34.	Saya merasa memelihara aset perusahaan adalah hal yang tidak perlu dilakukan				
35.	Saya selalu berpikir bahwa kebijakan yang diambil perusahaan adalah kebaikan bersama				
36.	Secara sukarela saya akan menghadiri pertemuan yang dipandang penting untuk kemajuan organisasi				
37.	Saya bersedia membantu karyawan baru agar mudah beradaptasi dengan pekerjaannya				
38.	Rekan kerja umumnya kurang bersemangat bila bekerja dengan saya				
39.	Saya selalu berpikir positif dalam memandang masalah yang terjadi di tempat kerja				
40.	Saya cenderung bersikap keras pada rekan satu tim bila ia melakukan suatu kesalahan				

**Skala *Adversity Intelligence***

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mudah menemukan ide untuk mengatasi permasalahan dalam tugas				
2.	Ketika menghadapi permasalahan, saya yakin ada faktor dalam diri saya yang juga menyebabkan permasalahan tersebut				
3.	Semakin banyak masalah dalam pekerjaan yang saya hadapi, membuat saya semakin bersemangat untuk menyelesaikan				
4.	Saya mampu bekerja dalam kondisi tertekan				
5.	Saya tidak menyukai perubahan dalam perusahaan				
6.	Saya merasa tidak pernah sukses dalam pekerjaan				
7.	Saya merasa stress jika harus bekerja dengan orang-orang yang tidak saya kenal sebelumnya				
8.	Saya merasa menyesal karena kecerobohan yang telah saya perbuat				
9.	Saya suka bekerja dalam lingkungan yang selalu berubah				
10.	Saya selalu mencoba mencari hikmah dari kegagalan dalam pekerjaan				
11.	Ketika saya menghadapi kesulitan, saya				

	dapat memunculkan harapan baru untuk menyelesaikannya				
12.	Saya mampu menyelesaikan konflik dalam organisasi				
13.	Saya cenderung untuk menghindari sesuatu yang berbahaya				
14.	Saya kurang memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tugas				
15.	Perubahan sistem perusahaan membuat saya menjadi resah dalam bekerja				
16.	Ketidakcocokan dengan seseorang pada saat pertemuan di awal hubungan membuat saya sulit untuk menjalin hubungan kerja selanjutnya				
17.	Saya bisa mengendalikan hasil kerja saya sendiri				
18.	Saat target pekerjaan tim dalam perusahaan tidak tepat waktu, saya bersedia untuk membantu				
19.	Saya yakin akan ada jalan keluar dari masalah yang timbul				
20.	Saya acuh terhadap isu negatif yang berkaitan dengan diri saya				
21.	Presentasi saya menjadi tidak beraturan apabila saya melihat anggota rapat tidak memahami apa yang saya sampaikan				
22.	Saya merasa perusahaan tidak perlu bertanggungjawab terhadap kerugian yang saya alami				
23.	Kesulitan menyelesaikan masalah dalam				

	pekerjaan, membuat saya kehilangan kepercayaan diri				
24.	Saya adalah orang yang suka menunda-nunda pekerjaan				
25.	Saya bisa menyelesaikan tantangan pekerjaan dengan baik				
26.	Saya akan berusaha mencari solusi apabila terjadi permasalahan di tempat kerja.				
27.	Untuk mengatasi suatu masalah, saya menyiapkan alternatif pemecahan				
28.	Bagi saya semua masalah pasti ada jalan keluarnya				
29.	Saya merasa tidak ada yang dapat saya lakukan untuk membantu kemajuan perusahaan				
30.	Saya mudah tersinggung terhadap orang disekeliling saya				
31.	Kegagalan saya dalam mengerjakan tugas sebelumnya, akan mempengaruhi ketidaksiuksesan pada tugas selanjutnya				
32.	Terkadang saya pesimis dengan kebijakan baru yang dibuat perusahaan				
33.	Saya senang memberikan solusi pada atasan saat sedang menghadapi permasalahan dalam pekerjaan				
34.	Saya merasa kesulitan dalam pekerjaan merupakan peluang bagi saya untuk menunjukkan kemampuan yang saya miliki				

35.	Saya selalu berusaha agar masalah pribadi dengan rekan kerja tidak mempengaruhi saya dalam menyelesaikan tugas				
36.	Saya tidak akan berhenti mencari solusi saat terjadi permasalahan dengan pekerjaan				
37.	Ketidakcocokan pola pemikiran dengan atasan membuat saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
38.	Apabila target perusahaan tidak tercapai, itu karena kesalahan rekan kerja saya				
39.	Kritikan teman-teman terhadap pekerjaan saya membuat saya menjadi tidak percaya diri				
40.	Saya merasa tidak mampu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang terlalu berat				



**Skala Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya tidak merasa bangga dengan tim saya				
2.	Saya merasa tidak peduli dengan target tim				
3.	Saya hanya saling mengenal anggota tim sebatas pekerjaan				
4.	Saya merasa komitmen rekan kerja terhadap tugas tim rendah				
5.	Saya merasa bahwa permasalahan di tempat kerja adalah masalah bersama				
6.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja berjalan baik				
7.	Pembagian tugas yang jelas membuat saya tertarik dalam menyelesaikan tugas tim				
8.	Saya merasa berkumpul dengan anggota tim terasa menyenangkan				
9.	Saya merasa tidak diterima dalam pergaulan antar anggota tim				
10.	Saya merasa tidak punya kemampuan yang dibutuhkan dalam pencapaian target tim				
11.	Kami jarang mengobrol di luar permasalahan tugas				
12.	Permasalahan dalam tugas saya selesaikan sendiri				

13.	Kehadiran saya selalu diharapkan dalam tim				
14.	Saya akan mengerahkan segala kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas tim				
15.	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja mengenai banyak hal				
16.	Kami sering mengerjakan tugas di luar jam kerja demi mencapai target tim				
17.	Saya merasa tidak nyaman berkumpul dengan anggota tim				
18.	Saya merasa bahwa berdiskusi untuk menyelesaikan target tim adalah hal yang melelahkan				
19.	Lebih baik sendirian daripada bersama-sama anggota tim lain				
20.	Kami jarang mendiskusikan perkembangan pencapaian target tim				
21.	Bila berkumpul, kami tidak pernah kehabisan bahan pembicaraan				
22.	Saya tertantang dengan tugas tim				
23.	Saya merasa akrab dengan sesama anggota tim				
24.	Kami sering mendiskusikan target kerja yang harus dicapai				
25.	Saya enggan untuk berkumpul dengan anggota tim yang memiliki pola pikir yang berbeda				
26.	Bagi saya yang terpenting adalah menyelesaikan tugas bagian saya				

27.	Bagi saya, berkumpul dengan anggota tim di luar jam kerja adalah hal yang tidak penting				
28.	Kami tidak pernah membahas strategi pencapaian target tim				
29.	Saya merasa senang berada dalam tim				
30.	Menyelesaikan tugas tim adalah hal yang menyenangkan				
31.	Saya menganggap rekan kerja seperti saudara				
32.	Strategi untuk mencapai target kerja selalu kami bahas bersama-sama				
33.	saya lebih suka bermain dengan orang lain daripada dengan sesama rekan kerja saat mengisi waktu luang				
34.	Saya merasa tidak tertarik pada target tim				
35.	Saya enggan untuk memulai pembicaraan dengan anggota tim				
36.	Saya merasa pembagian tugas dalam tim tidak adil				
37.	saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini				
38.	Saya merasa mempunyai peran penting dalam pencapaian target tim				
39.	Saya sering bercanda dengan anggota tim				
40.	Di lingkungan kerja saya, tidak ada dominasi kekuasaan untuk sebuah tugas bersama				

**LAMPIRAN B**  
**DATA TRY OUT**

**Sebaran Tryout Skala *Organizational Citizenship Behavior***

Resp.	No. Aitem														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3
5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
6	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2
8	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3
9	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	2
10	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	0	3	2	2	3
11	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2
12	0	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3
14	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	3	3	2	3	2	0	2	2	2	3	3
16	0	3	2	3	3	3	1	2	3	0	2	2	2	3	2
17	3	2	3	1	1	2	3	3	3	1	2	1	2	3	2
18	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3
20	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
21	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
23	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
24	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2
25	1	3	3	2	3	3	2	3	2	0	2	2	2	2	2
26	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
27	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	0	1	3	3	3
28	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
29	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
30	2	2	3	2	0	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3

(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem														
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3
3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3
4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
5	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3
6	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
7	2	2	2	2	1	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2
8	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
9	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2
10	2	3	2	3	3	3	3	0	2	2	3	3	3	3	3
11	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
13	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
14	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
15	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3
16	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3
17	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
18	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
22	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
25	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2
26	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
27	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
28	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3

(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem										
	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1
4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	1
8	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2
11	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
15	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
16	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
17	3	2	0	2	3	3	0	2	3	3	2
18	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
21	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
23	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
24	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
27	3	3	1	0	3	3	2	3	3	2	3
28	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3
29	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
30	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2

**Sebaran Tryout Skala *Adversity Intelligence***

Resp.	No. Aitem														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	2
3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	1	1	3
4	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2
5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
7	1	2	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2
8	2	1	1	1	2	3	3	0	1	3	3	2	2	2	3
9	2	2	2	1	2	2	1	0	2	3	2	2	1	2	2
10	2	2	3	1	3	2	2	0	2	3	3	2	1	2	2
11	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2
13	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2
14	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2
15	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
16	3	2	3	1	2	2	3	0	3	3	2	3	0	3	3
17	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
18	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	1	3	2
19	3	0	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3
20	2	2	2	1	2	2	2	0	2	3	3	1	0	2	2
21	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
22	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1
23	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2
24	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2
25	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
26	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
27	2	0	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3
28	2	2	2	1	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	2
29	2	2	1	2	3	3	2	0	2	3	3	2	1	2	2
30	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	1	2	2



(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem														
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	3	2	3	3	2
3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2
4	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2
5	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1
6	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	3	3	3	1	3	1	3	2	2	3	3	2	2
8	3	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2
9	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2
10	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
11	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2
14	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
15	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3
16	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	2	2	3	0	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3
18	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	2	3	3	2	0	2	1	3	2	2	2	3	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
22	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
24	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2
25	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
26	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	3	2	2	2	1	2	0	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3
29	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	0	3
30	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2

(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem									
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1
3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3
4	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2
5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
6	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
7	2	0	3	3	3	2	1	2	2	2
8	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
9	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
11	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
12	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
13	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2
15	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1
16	3	1	3	0	3	3	1	3	3	2
17	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3
18	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
21	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1
24	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
25	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
26	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
27	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3
28	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2
29	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1
30	3	2	2	1	3	3	1	3	2	2

**Sebaran Tryout Skala Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok**

Resp.	No. Aitem														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3
2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3
3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2
4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
8	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2
10	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
11	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
13	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
16	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
17	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3
20	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
21	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
22	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
23	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
24	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	0	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
26	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
27	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
28	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
29	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
30	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2

(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem														
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2
5	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	0	2	3	3	3
8	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
10	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
11	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2
12	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
13	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
14	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2
15	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
16	1	2	2	2	0	3	3	3	0	1	0	3	1	3	3
17	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	0	2	3	2	2
18	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
21	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
23	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
24	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
27	1	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	2
28	2	3	3	3	3	2	2	3	2	0	3	2	2	2	3
29	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
30	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3

(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem									
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
8	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1
9	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2
10	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3
11	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1
14	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3
15	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2
16	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3
17	1	3	0	2	3	3	2	3	1	2
18	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
21	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
25	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
26	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
27	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3
28	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2
30	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3

**LAMPIRAN C**

**UJI DAYA BEDA DAN**

**RELIABILITAS**

**UJI DAYA BEDA DAN RELIABILITAS**  
**SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	88.0667	108.892	.326	.	.902
VAR00002	87.5667	108.599	.519	.	.899
VAR00003	87.5667	106.944	.538	.	.898
VAR00004	87.9333	111.857	.154	.	.904
VAR00005	87.7000	111.941	.112	.	.905
VAR00006	87.3000	111.114	.287	.	.902
VAR00007	87.7667	108.737	.453	.	.900
VAR00008	87.6333	107.344	.520	.	.899
VAR00009	87.5000	106.121	.752	.	.896
VAR00010	88.3333	106.782	.362	.	.902
VAR00011	88.1667	119.868	-.356	.	.914
VAR00012	88.1667	111.868	.178	.	.903
VAR00013	87.7667	108.875	.612	.	.898
VAR00014	87.4667	107.706	.522	.	.899
VAR00015	87.5333	106.464	.635	.	.897
VAR00016	87.5333	109.499	.425	.	.900
VAR00017	87.4333	109.151	.456	.	.900
VAR00018	87.9000	106.783	.668	.	.897
VAR00019	87.5667	106.116	.673	.	.897
VAR00020	87.6333	106.654	.524	.	.898
VAR00021	87.5667	107.013	.593	.	.898
VAR00022	87.5667	108.668	.513	.	.899
VAR00023	87.6667	109.747	.298	.	.902
VAR00024	88.2000	109.269	.350	.	.901
VAR00025	87.8667	111.568	.205	.	.903

VAR00026	87.5667	107.771	.601	.	.898
----------	---------	---------	------	---	------

(Lanjutan)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00027	87.6000	109.145	.474	.	.899
VAR00028	87.4667	106.809	.600	.	.898
VAR00029	87.8000	105.131	.654	.	.896
VAR00030	87.4000	106.179	.661	.	.897
VAR00031	87.6667	107.264	.700	.	.897
VAR00032	87.8667	113.568	.011	.	.907
VAR00033	87.8667	111.568	.205	.	.903
VAR00034	87.5000	109.224	.352	.	.901
VAR00035	87.6667	107.816	.552	.	.898
VAR00036	88.0000	109.724	.321	.	.901
VAR00037	87.6000	108.317	.557	.	.898
VAR00038	87.7000	108.355	.518	.	.899
VAR00039	87.6333	108.240	.501	.	.899
VAR00040	87.9667	108.171	.530	.	.899

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.915	40



**UJI DAYA BEDA DAN RELIABILITAS**  
**SKALA *ADVERSITY INTELLIGENCE***

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79.1667	104.902	.367		.896
VAR00002	79.3000	114.907	-.423		.908
VAR00003	78.9667	102.930	.576		.893
VAR00004	79.3333	106.920	.161		.899
VAR00005	78.8000	103.683	.580		.893
VAR00006	78.7667	104.530	.356		.896
VAR00007	78.8000	103.062	.557		.893
VAR00008	80.1000	113.679	-.298		.909
VAR00009	79.0667	104.064	.359		.896
VAR00010	78.5667	105.495	.352		.896
VAR00011	78.7333	103.375	.558		.894
VAR00012	79.1333	102.671	.527		.894
VAR00013	79.7667	104.461	.299		.897
VAR00014	78.9000	102.783	.526		.894
VAR00015	78.8000	103.200	.633		.893
VAR00016	79.2000	102.097	.495		.894
VAR00017	79.0000	103.862	.525		.894
VAR00018	78.8000	105.200	.416		.895
VAR00019	78.4333	103.495	.542		.894
VAR00020	79.3667	105.344	.234		.899
VAR00021	79.2667	103.444	.379		.896
VAR00022	79.1667	109.109	-.015		.902
VAR00023	79.0667	99.168	.682		.890

VAR00024	78.7667	103.082	.533	.	.894
VAR00025	78.7667	102.668	.656	.	.892
VAR00026	78.6333	102.516	.680	.	.892

(Lanjutan)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00027	78.6333	102.723	.658	.	.892
VAR00028	78.4000	103.007	.468	.	.894
VAR00029	78.7333	102.271	.528	.	.893
VAR00030	78.7667	101.909	.641	.	.892
VAR00031	78.8667	103.292	.517	.	.894
VAR00032	79.0000	102.621	.463	.	.894
VAR00033	78.8333	105.454	.349	.	.896
VAR00034	79.0333	105.826	.180	.	.900
VAR00035	78.6000	105.007	.408	.	.895
VAR00036	78.6000	102.248	.692	.	.892
VAR00037	79.3000	105.252	.338	.	.896
VAR00038	78.4667	104.464	.444	.	.895
VAR00039	78.8333	102.006	.815	.	.891
VAR00040	78.9667	101.964	.593	.	.893

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.913	40

**UJI DAYA BEDA DAN RELIABILITAS**  
**SKALA PERSEPSI TERHADAP KOHESIVITAS KELOMPOK**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	84.0333	110.792	.648	.	.910
VAR00002	83.8667	112.809	.602	.	.911
VAR00003	84.3000	114.010	.362	.	.914
VAR00004	84.3333	113.195	.437	.	.912
VAR00005	84.0333	113.826	.408	.	.913
VAR00006	84.0333	112.378	.668	.	.910
VAR00007	84.0000	113.655	.532	.	.911
VAR00008	84.2000	112.441	.670	.	.910
VAR00009	84.0667	113.237	.597	.	.911
VAR00010	84.0667	113.237	.597	.	.911
VAR00011	84.3000	115.390	.291	.	.914
VAR00012	84.6333	121.137	-.128	.	.922
VAR00013	84.4333	113.495	.486	.	.912
VAR00014	84.0333	111.344	.604	.	.910
VAR00015	84.2333	113.702	.493	.	.912
VAR00016	84.7000	113.597	.338	.	.914
VAR00017	84.0000	113.103	.586	.	.911
VAR00018	84.1667	114.489	.447	.	.912
VAR00019	84.0333	113.068	.523	.	.911
VAR00020	84.3333	111.540	.563	.	.911
VAR00021	84.3667	116.516	.265	.	.914
VAR00022	84.2000	113.614	.480	.	.912
VAR00023	84.1000	115.059	.367	.	.913
VAR00024	84.3333	112.506	.542	.	.911

VAR00025	84.3667	113.757	.413	.	.913
VAR00026	84.9000	114.576	.230	.	.917

(Lanjutan)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00027	84.3667	112.447	.577	.	.911
VAR00028	84.1667	113.040	.460	.	.912
VAR00029	84.1333	113.499	.611	.	.911
VAR00030	84.0667	112.685	.653	.	.910
VAR00031	84.1667	114.764	.298	.	.914
VAR00032	84.1333	112.740	.693	.	.910
VAR00033	84.5000	114.672	.347	.	.914
VAR00034	84.2000	114.855	.520	.	.912
VAR00035	84.2333	113.978	.545	.	.911
VAR00036	84.1000	113.817	.555	.	.911
VAR00037	84.1667	115.178	.381	.	.913
VAR00038	84.4667	115.430	.345	.	.913
VAR00039	84.5333	116.809	.227	.	.915
VAR00040	84.3000	115.803	.259	.	.915

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.924	40

**LAMPIRAN D**  
**SKALA UNTUK PENELITIAN**



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
**FAKULTAS KEDOKTERAN**  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

Jl. Kol Sutarto No.15K Surakarta 57126

Bapak/Ibu/Sdr karyawan dan karyawan PT. Padma Soode Indonesia yang terhormat. Saya selaku mahasiswa:

Nama : Ristania Rachmawati

NIM : G0105045

Sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir sebagai prasyarat kelulusan jenjang S1. Saya berharap bapak/ibu/sdr berkenan untuk mengisi skala psikologi untuk penelitian saya ini. Bapak/ibu/sdr tidak perlu ragu untuk menjawab pernyataan dalam skala ini karena tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar. Saya menjamin kerahasiaan jawaban serta identitas bapak/ibu/sdr sehingga tidak perlu ragu mengungkapkan keadaan yang sebenarnya.

Demikian skala psikologi ini saya sajikan. Terima kasih atas waktu dan kerjasama yang bapak/ibu/sdr berikan.

Surakarta, 18 September 2009

Peneliti

### **PETUNJUK CARA PENGISIAN**

1. Isilah data diri anda dengan lengkap (Nama boleh menggunakan inisial).

2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti.
3. Jawablah pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri anda.  
Tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu pilihlah salah satu jawaban dari masing-masing aitem yang paling sesuai dengan keadaan pada diri anda.
4. Pilihlah salah satu pernyataan dari empat pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (X) pada jawaban:  
SS : Jika pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan diri anda  
S : Jika pernyataan tersebut **Sesuai** dengan diri anda  
TS : Jika pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan diri anda  
STS : Jika pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri anda
5. Apabila anda ingin membetulkan jawaban yang anda anggap keliru, maka anda dapat memberikan tanda (=) pada jawaban yang salah tersebut, dan kemudian berilah tanda (X) pada jawaban yang anda anggap sesuai dengan diri anda.
6. Periksalah kembali, apakah semua pernyataan sudah terjawab dan jangan ada yang terlewati (kosong)

## IDENTITAS DIRI



Nama : .....

Divisi : .....

Jabatan : .....

Lamanya bergabung dengan PT. Padma Soode Indonesia (lingkari yang sesuai)

- c. Kurang dari 1 tahun
- d. Lebih dari 1 tahun

**Skala *Organizational Citizenship Behavior***

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Menurut saya, acara yang dilakukan di				

	luar tugas pekerjaan adalah hal yang membuang waktu dan tenaga				
2.	Saya cenderung memberikan komentar negatif terhadap kesalahan yang dilakukan rekan kerja				
3.	Saya terkadang merasa tidak ikhlas dalam membantu rekan sekerja saya				
4.	Saya terkadang merasa tidak ada yang dapat dibanggakan pada orang lain mengenai tempat kerja saya				
5.	Saya merasa sebaiknya melakukan mogok kerja bila tuntutan tidak dipenuhi				
6.	Saya menganggap mereka yang senang membantu rekan kerja lain, sebagai orang yang suka mencari perhatian atasan				
7.	Saya tidak pernah berpikir untung rugi ketika saya harus mengerjakan tugas di luar bagian saya				
8.	Pertemuan yang diadakan perusahaan cenderung saya wakikan pada orang lain				
9.	Saya akan membantu siapa saja dalam tim demi menyukseskan tujuan perusahaan				
10.	Saya merasa keberatan bila harus membantu pekerjaan teman				
11.	Saya selalu melindungi aset perusahaan				
12.	Saya merasa tidak perlu mengetahui peraturan baru di perusahaan				
13.	Saya sulit menerima kesalahan yang dilakukan oleh rekan saya				

14.	Saya merasa setiap anggota tim telah mendapatkan bagian pekerjaan, sehingga tidak perlu saling membantu				
15.	Saya harus bertindak spontan tanpa menunggu perintah atasan ketika saya melihat ada hal yang tidak beres dalam pekerjaan				
16.	Saya selalu mengambil sisi positif dari kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja				
17.	Dengan senang hati saya akan mempromosikan keunggulan dari perusahaan pada setiap orang				
18.	Saya merasa tidak perlu memahami berita seputar lingkungan tempat saya bekerja				
19.	Saya cenderung mengeluh tentang sesuatu yang tidak menyenangkan di tempat kerja				
20.	Saya selalu berusaha mencegah timbulnya kesalahan yang akan terjadi saat menyelesaikan pekerjaan				
21.	Saya berusaha berpikir positif bila tim saya menemui kegagalan				
22.	Saya berusaha untuk menjaga reputasi baik perusahaan pada saat menghadiri pertemuan				
23.	Saya tidak pernah ambil pusing untuk memikirkan apa yang terbaik bagi perusahaan				

24.	Saya merasa perlu mencari-cari kesalahan rekan kerja saya untuk menghindari kerugian perusahaan				
25.	Walaupun saya tahu bahwa rekan kerja saya memiliki beban pekerjaan yang berat, saya tidak perlu membantunya				
26.	Saya merasa memelihara aset perusahaan adalah hal yang tidak perlu dilakukan				
27.	Saya selalu berpikir bahwa kebijakan yang diambil perusahaan adalah kebaikan bersama				
28.	Secara sukarela saya akan menghadiri pertemuan yang dipandang penting untuk kemajuan organisasi				
29.	Saya bersedia membantu karyawan baru agar mudah beradaptasi dengan pekerjaannya				
30.	Rekan kerja umumnya kurang bersemangat bila bekerja dengan saya				
31.	Saya selalu berpikir positif dalam memandang masalah yang terjadi di tempat kerja				
32.	Saya cenderung bersikap keras pada rekan satu tim bila ia melakukan suatu kesalahan				

**Skala Adversity Intelligence**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
-----	------------	----	---	----	-----

1.	Saya mudah menemukan ide untuk mengatasi permasalahan dalam tugas				
2.	Semakin banyak masalah dalam pekerjaan yang saya hadapi, membuat saya semakin bersemangat untuk menyelesaikan				
3.	Saya tidak menyukai perubahan dalam perusahaan				
4.	Saya merasa tidak pernah sukses dalam pekerjaan				
5.	Saya merasa stress jika harus bekerja dengan orang-orang yang tidak saya kenal sebelumnya				
6.	Saya suka bekerja dalam lingkungan yang selalu berubah				
7.	Saya selalu mencoba mencari hikmah dari kegagalan dalam pekerjaan				
8.	Ketika saya menghadapi kesulitan, saya dapat memunculkan harapan baru untuk menyelesaikannya				
9.	Saya mampu menyelesaikan konflik dalam organisasi				
10.	Saya cenderung untuk menghindari sesuatu yang berbahaya				
11.	Saya kurang memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tugas				
12.	Perubahan sistem perusahaan membuat saya menjadi resah dalam bekerja				
13.	Ketidakcocokan dengan seseorang pada saat pertemuan di awal hubungan				

	membuat saya sulit untuk menjalin hubungan kerja selanjutnya				
14.	Saya bisa mengendalikan hasil kerja saya sendiri				
15.	Saat target pekerjaan tim dalam perusahaan tidak tepat waktu, saya bersedia untuk membantu				
16.	Saya yakin akan ada jalan keluar dari masalah yang timbul				
17.	Presentasi saya menjadi tidak beraturan apabila saya melihat anggota rapat tidak memahami apa yang saya sampaikan				
18.	Kesulitan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, membuat saya kehilangan kepercayaan diri				
19.	Saya adalah orang yang suka menunda-nunda pekerjaan				
20.	Saya bisa menyelesaikan tantangan pekerjaan dengan baik				
21.	Saya akan berusaha mencari solusi apabila terjadi permasalahan di tempat kerja.				
22.	Untuk mengatasi suatu masalah, saya menyiapkan alternatif pemecahan				
23.	Bagi saya semua masalah pasti ada jalan keluarnya				
24.	Saya merasa tidak ada yang dapat saya lakukan untuk membantu kemajuan perusahaan				
25.	Saya mudah tersinggung terhadap orang				

	disekeliling saya				
26.	Kegagalan saya dalam mengerjakan tugas sebelumnya, akan mempengaruhi ketidaksiuksesan pada tugas selanjutnya				
27.	Terkadang saya pesimis dengan kebijakan baru yang dibuat perusahaan				
28.	Saya senang memberikan solusi pada atasan saat sedang menghadapi permasalahan dalam pekerjaan				
29.	Saya selalu berusaha agar masalah pribadi dengan rekan kerja tidak mempengaruhi saya dalam menyelesaikan tugas				
30.	Saya tidak akan berhenti mencari solusi saat terjadi permasalahan dengan pekerjaan				
31.	Ketidakcocokan pola pemikiran dengan atasan membuat saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
32.	Apabila target perusahaan tidak tercapai, itu karena kesalahan rekan kerja saya				
33.	Kritikan teman-teman terhadap pekerjaan saya membuat saya menjadi tidak percaya diri				
34.	Saya merasa tidak mampu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang terlalu berat				

**Skala Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak merasa bangga dengan tim saya				
2.	Saya merasa tidak peduli dengan target tim				
3.	Saya hanya saling mengenal anggota tim sebatas pekerjaan				
4.	Saya merasa komitmen rekan kerja terhadap tugas tim rendah				
5.	Saya merasa bahwa permasalahan di tempat kerja adalah masalah bersama				
6.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja berjalan baik				
7.	Pembagian tugas yang jelas membuat saya tertarik dalam menyelesaikan tugas tim				
8.	Saya merasa berkumpul dengan anggota tim terasa menyenangkan				
9.	Saya merasa tidak diterima dalam pergaulan antar anggota tim				
10.	Saya merasa tidak punya kemampuan yang dibutuhkan dalam pencapaian target tim				
11.	Kami jarang mengobrol di luar permasalahan tugas				
12.	Kehadiran saya selalu diharapkan dalam tim				
13.	Saya akan mengerahkan segala kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas tim				



14.	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja mengenai banyak hal				
15.	Kami sering mengerjakan tugas di luar jam kerja demi mencapai target tim				
16.	Saya merasa tidak nyaman berkumpul dengan anggota tim				
17.	Saya merasa bahwa berdiskusi untuk menyelesaikan target tim adalah hal yang melelahkan				
18.	Lebih baik sendirian daripada bersama-sama anggota tim lain				
19.	Kami jarang mendiskusikan perkembangan pencapaian target tim				
20.	Saya tertantang dengan tugas tim				
21.	Saya merasa akrab dengan sesama anggota tim				
22.	Kami sering mendiskusikan target kerja yang harus dicapai				
23.	Saya enggan untuk berkumpul dengan anggota tim yang memiliki pola pikir yang berbeda				
24.	Bagi saya, berkumpul dengan anggota tim di luar jam kerja adalah hal yang tidak penting				
25.	Kami tidak pernah membahas strategi pencapaian target tim				
26.	Saya merasa senang berada dalam tim				
27.	Menyelesaikan tugas tim adalah hal yang menyenangkan				
28.	Saya menganggap rekan kerja seperti				

	saudara				
29.	Strategi untuk mencapai target kerja selalu kami bahas bersama-sama				
30.	saya lebih suka bermain dengan orang lain daripada dengan sesama rekan kerja saat mengisi waktu luang				
31.	Saya merasa tidak tertarik pada target tim				
32.	Saya enggan untuk memulai pembicaraan dengan anggota tim				
33.	Saya merasa pembagian tugas dalam tim tidak adil				
34.	saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini				
35.	Saya merasa mempunyai peran penting dalam pencapaian target tim				

**LAMPIRAN E**  
**DATA PENELITIAN**



33	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
35	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
36	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2

(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem															
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
4	3	2	1	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
6	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2
7	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
9	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
10	1	1	0	2	2	2	0	2	2	2	2	1	2	2	1	3
11	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
12	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
13	1	2	2	3	2	2	0	2	2	2	2	1	2	2	2	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
16	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
17	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	2
18	1	3	3	3	3	3	2	0	1	3	2	0	2	3	3	2
19	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
20	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
22	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	0	2	2	2	2	1
23	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2
24	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1
25	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1
26	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1
27	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1
28	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
29	1	2	0	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	1	1
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2



67	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem															
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
37	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
40	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1
41	2	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1
42	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
43	2	2	2	2	2	2	3	0	2	3	2	2	2	2	2	1
44	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3
45	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1
48	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1
49	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
51	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
52	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
53	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
54	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3
55	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
57	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1
58	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
60	3	3	3	3	3	3	1	3	3	0	3	3	3	3	3	3
61	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
63	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
64	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
65	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2

66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

**Sebaran Penelitian Skala *Adversity Intelligence***

Resp.	No. Aitem																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
5	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1
6	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
9	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
10	2	1	2	1	0	3	3	3	1	0	1	2	0	3	2	3	1
11	2	1	2	2	2	1	2	2	2	0	2	1	2	2	2	3	2
12	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
13	2	1	2	1	0	3	3	3	1	0	1	2	0	3	2	3	1
14	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3
15	2	3	3	2	3	2	3	3	2	0	2	2	3	2	3	3	1
16	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	0	2	3	1
18	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1
19	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
20	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
21	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1
22	2	2	3	0	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2
23	1	2	2	1	2	2	2	2	1	0	2	2	1	1	2	3	1
24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	2
25	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2
26	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1
27	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2
28	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2



29	1	2	2	2	1	3	3	2	2	0	2	2	1	2	2	3	1
30	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
31	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2
32	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	1
33	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1
34	2	3	2	2	2	2	2	3	3	0	2	3	3	2	2	3	2
35	1	2	2	3	2	1	3	3	1	0	2	2	2	3	2	3	2
36	2	1	2	2	2	1	3	2	2	0	2	2	2	2	2	3	1

(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem																
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2
4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2
6	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	0
7	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	1	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2
10	1	1	2	2	2	3	1	0	2	2	2	3	3	1	2	0	0
11	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3
13	1	1	2	2	2	3	1	0	2	2	2	3	3	1	2	0	0
14	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	1	3	2	0
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2
18	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3
19	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
21	1	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
23	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	0	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2
27	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1

28	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
29	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	0	2	1	1	
30	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
31	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	
32	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	0	3	3	3	
33	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	0	3	3	3	
35	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	
36	2	3	2	3	3	3	1	1	0	1	3	2	3	1	3	2	3	

(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
38	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
39	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
40	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	0	2	2	2	1
41	2	2	0	1	3	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2
42	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
43	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
44	3	2	2	2	2	2	3	3	2	0	2	2	1	2	1	3	2
45	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	1	2	2	2	1	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	1
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
49	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2
50	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2
51	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1
52	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1
54	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
55	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
56	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	0	2	3	1
58	2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1
59	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2
60	1	3	3	3	3	2	0	3	0	0	3	3	3	2	3	3	3
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
62	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2

63	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1
64	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
65	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
66	3	3	3	3	3	0	3	3	3	0	3	3	3	0	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	0	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	0	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	0	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	0	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	0	3	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	0	3	3

(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem																
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
37	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	
38	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
40	3	2	2	2	2	3	0	0	1	0	2	2	0	2	2	1	
41	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	1	3	0	2	
42	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	
43	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	
44	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	
45	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
47	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	
48	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	
49	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	
50	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	
51	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	0	2	2	1	
52	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
53	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	
54	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	
55	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
56	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	
57	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	
58	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	
59	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
61	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	

62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
63	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
64	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
65	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	

**Sebaran Penelitian Skala Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok**

Resp.	No. Aitem																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
6	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
8	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
9	2	3	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
10	2	2	1	2	3	3	3	3	2	1	0	0	2	0	1	2	1	1
11	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	0	2	1	3
12	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3
13	2	2	1	2	3	3	3	3	2	1	0	0	2	0	1	2	1	1
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
17	3	3	3	2	0	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3
18	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
19	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
23	2	0	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
24	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	0	2	2	2	3	3	3	2

25	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3
26	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
27	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	0	2	2	2	1	2	2	2
28	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
29	1	2	3	0	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3
30	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
31	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
32	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
33	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
35	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	2	2	3
36	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3

(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem																
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
7	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
10	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	0
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
12	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
13	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	0
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
17	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2
18	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
19	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	0	2
23	1	2	3	0	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2

24	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
25	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
27	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	0	3	2	1	2	3
28	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2
29	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
30	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
31	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
32	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
35	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
36	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2

(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	0	2	2	1	2	0	1	1	0	2	0	2	2	1	2	1	1	2
41	3	3	1	2	3	3	3	2	0	1	1	2	3	2	0	2	3	3
42	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
43	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3
44	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	2
45	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
48	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2
49	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3
50	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
53	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
55	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
57	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
58	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3

59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
60	3	3	3	3	0	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2
63	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	3	3	3	0	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3

(Lanjutan)

Resp.	No. Aitem																
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	0	1	0	1	2	1	2	2	2	2	2	0	1	2	0	2	2
41	3	0	3	2	3	2	2	2	2	3	2	0	2	2	2	2	2
42	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
43	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
44	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2
45	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1
50	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
57	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2

58	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
59	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1
60	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
61	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	0
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

## LAMPIRAN F

### DATA HASIL PENELITIAN



**Data Hasil Penelitian**  
**"Hubungan antara *Adversity Intelligence* dan Persepsi terhadap Kohesivitas**  
**Kelompok dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan**  
**PT. Padma Soode Indonesia"**

Resp.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Adversity Intelligence</i>	Persepsi Kohesivitas Kelompok
1	65	66	68
2	71	67	67
3	73	71	73
4	74	64	78
5	64	68	69
6	66	70	70
7	62	59	63
8	63	67	66
9	74	66	70
10	58	55	51
11	64	63	73
12	80	89	88
13	59	55	51

14	96	93	105
15	78	78	83
16	69	67	72
17	69	64	83
18	69	80	88
19	57	60	57
20	63	64	70
21	77	68	86
22	63	63	66
23	76	58	76
24	86	92	85
25	60	77	79
26	69	60	75
27	64	66	65
28	72	64	77
29	61	60	64
30	61	65	73
31	83	81	94

(Lanjutan)

Resp.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Adversity Intelligence</i>	Persepsi Kohesivitas Kelompok
32	84	79	92
33	63	74	71
34	91	84	98
35	77	72	74
36	70	67	87
37	64	63	69
38	62	63	70
39	81	62	74
40	48	52	44
41	79	62	71
42	58	61	65
43	61	63	76
44	76	75	84
45	60	55	68

46	62	68	70
47	59	57	70
48	66	64	71
49	82	82	85
50	69	69	70
51	64	59	68
52	71	65	74
53	66	62	69
54	66	62	70
55	67	74	69
56	72	70	78
57	74	69	84
58	64	57	74
59	64	68	65
60	91	89	93

(Lanjutan)

Resp.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Adversity Intelligence</i>	Persepsi Kohesivitas Kelompok
61	63	64	68
62	65	63	71
63	74	70	71
64	86	88	103
65	72	71	71
66	96	93	99
67	87	90	105
68	87	90	105
69	90	90	105
70	90	90	105
71	90	90	105
72	84	90	99

## **LAMPIRAN G**

## SUMBANGAN RELATIF DAN SUMBANGAN EFEKTIF

**Tabel Kerja Analisis Regresi Dua Prediktor**

<b>Resp.</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>	<b>X1<sup>2</sup></b>	<b>X2<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>X1X2</b>	<b>X1Y</b>	<b>X2Y</b>
<b>1</b>	66	68	65	4356	4624	4225	4488	4290	4420
<b>2</b>	67	67	71	4489	4489	5041	4489	4757	4757
<b>3</b>	71	73	73	5041	5329	5329	5183	5183	5329
<b>4</b>	64	78	74	4096	6084	5476	4992	4736	5772
<b>5</b>	68	69	64	4624	4761	4096	4692	4352	4416
<b>6</b>	70	70	66	4900	4900	4356	4900	4620	4620
<b>7</b>	59	63	62	3481	3969	3844	3717	3658	3906
<b>8</b>	67	66	63	4489	4356	3969	4422	4221	4158
<b>9</b>	66	70	74	4356	4900	5476	4620	4884	5180
<b>10</b>	55	51	58	3025	2601	3364	2805	3190	2958

11	63	73	64	3969	5329	4096	4599	4032	4672
12	89	88	80	7921	7744	6400	7832	7120	7040
13	55	51	59	3025	2601	3481	2805	3245	3009
14	93	105	96	8649	11025	9216	9765	8928	10080
15	78	83	78	6084	6889	6084	6474	6084	6474
16	67	72	69	4489	5184	4761	4824	4623	4968
17	64	83	69	4096	6889	4761	5312	4416	5727
18	80	88	69	6400	7744	4761	7040	5520	6072
19	60	57	57	3600	3249	3249	3420	3420	3249
20	64	70	63	4096	4900	3969	4480	4032	4410
21	68	86	77	4624	7396	5929	5848	5236	6622
22	63	66	63	3969	4356	3969	4158	3969	4158
23	58	76	76	3364	5776	5776	4408	4408	5776
24	92	85	86	8464	7225	7396	7820	7912	7310
25	77	79	60	5929	6241	3600	6083	4620	4740
26	60	75	69	3600	5625	4761	4500	4140	5175
27	66	65	64	4356	4225	4096	4290	4224	4160
28	64	77	72	4096	5929	5184	4928	4608	5544
29	60	64	61	3600	4096	3721	3840	3660	3904
30	65	73	61	4225	5329	3721	4745	3965	4453
31	81	94	83	6561	8836	6889	7614	6723	7802
32	79	92	84	6241	8464	7056	7268	6636	7728
33	74	71	63	5476	5041	3969	5254	4662	4473
34	84	98	91	7056	9604	8281	8232	7644	8918

(Lanjutan)

Resp.	X1	X2	Y	X1 <sup>2</sup>	X2 <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X1X2	X1Y	X2Y
35	72	74	77	5184	5476	5929	5328	5544	5698
36	67	87	70	4489	7569	4900	5829	4690	6090
37	63	69	64	3969	4761	4096	4347	4032	4416
38	63	70	62	3969	4900	3844	4410	3906	4340
39	62	74	81	3844	5476	6561	4588	5022	5994
40	52	44	48	2704	1936	2304	2288	2496	2112
41	62	71	79	3844	5041	6241	4402	4898	5609
42	61	65	58	3721	4225	3364	3965	3538	3770
43	63	76	61	3969	5776	3721	4788	3843	4636
44	75	84	76	5625	7056	5776	6300	5700	6384

45	55	68	60	3025	4624	3600	3740	3300	4080
46	68	70	62	4624	4900	3844	4760	4216	4340
47	57	70	59	3249	4900	3481	3990	3363	4130
48	64	71	66	4096	5041	4356	4544	4224	4686
49	82	85	82	6724	7225	6724	6970	6724	6970
50	69	70	69	4761	4900	4761	4830	4761	4830
51	59	68	64	3481	4624	4096	4012	3776	4352
52	65	74	71	4225	5476	5041	4810	4615	5254
53	62	69	66	3844	4761	4356	4278	4092	4554
54	62	70	66	3844	4900	4356	4340	4092	4620
55	74	69	67	5476	4761	4489	5106	4958	4623
56	70	78	72	4900	6084	5184	5460	5040	5616
57	69	84	74	4761	7056	5476	5796	5106	6216
58	57	74	64	3249	5476	4096	4218	3648	4736
59	68	65	64	4624	4225	4096	4420	4352	4160
60	89	93	91	7921	8649	8281	8277	8099	8463
61	64	68	63	4096	4624	3969	4352	4032	4284
62	63	71	65	3969	5041	4225	4473	4095	4615
63	70	71	74	4900	5041	5476	4970	5180	5254
64	88	103	86	7744	10609	7396	9064	7568	8858
65	71	71	72	5041	5041	5184	5041	5112	5112
66	93	99	96	8649	9801	9216	9207	8928	9504
67	90	105	87	8100	11025	7569	9450	7830	9135
68	90	105	87	8100	11025	7569	9450	7830	9135

(Lanjutan)

Resp.	X1	X2	Y	X1 <sup>2</sup>	X2 <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X1X2	X1Y	X2Y
69	90	105	90	8100	11025	8100	9450	8100	9450
70	90	105	90	8100	11025	8100	9450	8100	9450
71	90	105	90	8100	11025	8100	9450	8100	9450
72	90	99	84	8100	9801	7056	8910	7560	8316
<b>Total</b>	<b>5056</b>	<b>5545</b>	<b>5141</b>	<b>363868</b>	<b>440611</b>	<b>375235</b>	<b>398910</b>	<b>368188</b>	<b>405222</b>

### 1. Menghitung harga rata-rata

$$X_1 = \frac{\sum X_1}{N} = \frac{5056}{72} = 70,2222$$

$$X_2 = \frac{\sum X_2}{N} = \frac{5545}{72} = 77,0139$$

$$Y = \frac{\sum Y}{N} = \frac{5141}{72} = 71,4028$$

## 2. Menghitung harga-harga deviasi pada

$$\sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N} = 363868 - \frac{(5056)^2}{72} = 8.824,4444$$

$$\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N} = 440611 - \frac{(5545)^2}{72} = 13.568,9861$$

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} = 375235 - \frac{(5141)^2}{72} = 8.153,3194$$

$$\sum X_1Y = \sum X_1Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} = 368188 - \frac{(5056)(5141)}{72} = 7.175,5556$$

$$\sum X_2Y = \sum X_2Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} = 405222 - \frac{(5545)(5141)}{72} = 9.293,5972$$

$$\sum X_1X_2 = \sum X_1X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N} = 398910 - \frac{(5056)(5545)}{72} = 9.527,7778$$

## 3. Menghitung koefisien regresi b

$$\begin{aligned} b &= \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2} \\ &= \frac{(13568,9861)(7175,5556) - (9527,7778)(9293,5972)}{(8824,4444)(13568,9861) - (9527,7778)^2} \\ &= 0,304 \end{aligned}$$

## 4. Menghitung koefisien regresi c

$$\begin{aligned} c &= \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2} \\ &= \frac{(8824,4444)(9293,5972) - (9527,7778)(7175,5556)}{(8824,4444)(13568,9861) - (9527,7778)^2} \\ &= 0,471 \end{aligned}$$

## 5. Menghitung intersep a



$$\begin{aligned}
 a &= Y - (b X_1) - (c X_2) \\
 &= 71,4028 - (0,304 \cdot 70,2222) - (0,471 \cdot 77,0139) \\
 &= 13,7818
 \end{aligned}$$

**6. Menemukan garis persamaan regresi**

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

$$Y = 13,7818 + 0,304X_1 + 0,471X_2$$

**7. Menentukan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ )**

$$\begin{aligned}
 R^2 &= \frac{(b \cdot \sum X_1 Y) + (c \cdot \sum X_2 Y)}{\sum y^2} \\
 &= \frac{(0,304 \cdot 7175,5556) + (0,471 \cdot 9293,5972)}{8153,3194} \\
 &= 0,8044
 \end{aligned}$$

**8. Menghitung residu (Res)**

$$\begin{aligned}
 \text{Res} &= (1 - R^2) (\sum y^2) \\
 &= (1 - 0,8044) (8153,3194) \\
 &= 1594,7892
 \end{aligned}$$

**9. Menghitung  $Jk_{\text{reg}}$**

$$\begin{aligned}
 Jk_{\text{reg}} &= R^2 \cdot \sum y^2 \\
 &= 0,8044 \cdot 8153,3194 \\
 &= 6558,53
 \end{aligned}$$

**10. Sumbangan Relatif dari**

$$\text{Prediktor } X_1; \text{SR}_{X_1} = \frac{b(\sum X_1 Y)}{Jk_{\text{reg}}} \times 100\%$$

$$= \frac{0,304(7175,5556)}{6558,53} \times 100\% = 33,26\%$$

$$\text{Prediktor } X_2; \text{SR}_{X_2} = \frac{c(\sum X_2 Y)}{Jk_{reg}} \times 100\%$$

$$= \frac{0,471(9293,5972)}{6558,53} \times 100\% = 66,742\%$$

### 11. Sumbangan Efektif dari

$$\text{Prediktor } X_1; \text{SE}_{X_1} = (\text{SR}_{X_1}) (R^2)$$

$$= (33,26\%) 0,8044$$

$$= 26,754 \%$$

$$\text{Prediktor } X_2; \text{SE}_{X_2} = (\text{SR}_{X_2}) (R^2)$$

$$= (66,742\%) 0,8044$$

$$= 53,687 \%$$

**LAMPIRAN H**

**SURAT IJIN PENELITIAN DAN**

**SURAT TANDA BUKTI PENELITIAN**



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

Jalan Kol. Sutarto Nomor 150 K. Telepon (0271) 643252 Surakarta 57126

Nomor : 513 /H27.1.17.3/TU/2009  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

04 AUG 2009

Yth. PT. Padma Soode Indonesia  
Jln. Raya Narogong Km.15 Ciketing Udik  
Bantar Gebang Bekasi 17310 – Indonesia.

Bersama ini kami mengajukan permohonan bagi Mahasiswa kami untuk melakukan penelitian untuk mencari data di PT. Padma Soode Indonesia Jln. Raya Narogong Km.15 Ciketing Udik Bantar Gebang Bekasi 17310 – Indonesia.

Kegiatan ini dilakukan dalam rangka penyusunan Skripsi (tugas Akhir) Program Pendidikan Strata 1 Psikologi di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran UNS.

Adapun Mahasiswa dan Judul Penelitian yang dilakukan adalah :

Nama : Ristania Rachmawati.

N I M : G 0105045.

Judul Penelitian : Hubungan *Adversity Intelligence* dan Persepsi Terhadap Kohesifitas dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Karyawan.

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan dikabulkannya permohonan ini kami ucapkan terima kasih.

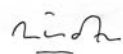
Mengetahui,  
Ketua Prodi Psikologi,  
Fakultas Kedokteran UNS



Dra. Suci Murti Karini, M.Si.  
NIP 195405271980032001



Koordinator Skripsi,



Rin Widya Agustin, M.Psi.  
NIP 197608172005012002