

**HUBUNGAN ADVERSITY QUOTIENT DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA TENAGA KESEHATAN DI
PUSKESMAS SARUDIK KABUPATEN
TAPANULI TENGAH**

SKRIPSI

OLEH

DEDE FLORIDA MANALU

17.860.0064



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PERSETUJUAN

JudulSkripsi : Hubungan Adversity Quotient dengan
Komitmen organisasi pada Tenaga Kesehatan di
Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli
Tengah.
Nama Mahasiswa : Dede Florida Manalu
Nim : 178600064
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing

Hasanuddin, Ph.D

Mengetahui

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan Psikologi

(Hasanuddin, Ph.D)

Tanggal Sidang Meja Hijau

05 April 2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

SKRIPSI

HUBUNGAN ADVERSITY QUOTIENT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS SARUDIK KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Dipersiapkan dan disusun oleh
DEDE FLORIDA MANALU

17.860.0064

Telah dipertahankan di Medan Dewan Penguji
Pada tanggal, 05 April 2022
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

(Hasanuddin, Ph. D)

Ketua

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Sekretaris

(Cut Saarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Penguji Tambu

(Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi)

Skrripsi ini diterima sebagai salah Satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
tanggal, 05 April 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanuddin, Ph.D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dede Florida Manalu
NIM : 178600064
Tahun Terdaftar : 2022
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan memperoleh gelar akademik di suatu lembaga pendidikan tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil penulis lain maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/ sanksi hukum yang berlaku.



05 April 2022
METERAI TEMPEL
DIAJIX788567828
Dede Florida Manalu
(178600064)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dede Florida Manalu

NPM : 178600064

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Adversity Quotient dengan Komitmen Organisasi Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 05 April 2022

Yang menyatakan

(Dede Florida Manalu)

MOTTO

"Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna."

(Albert Einstein)

"Tidak Perlu menjadi orang lain agar terlihat hebat, tetaplah jadi diri sendiri sebab dokumen asli lebih berharga dari copyan."

(Dede Florida Manalu)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur

Terimakasih atas segala kasih dan anugerah yang diberikan Tuhan Yesus Kristus

Sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis tugas akhir ini.

Tugas akhir ini sepenuhnya peneliti persembahkan untuk kedua orang tua yang paling hebat dan paling kuat yang peneliti miliki.

Berkat doa, harapan dan dukungan yang selalu kalian

berikan membuat peneliti terus berusaha dan

pantang menyerah untuk mencapai mimpi sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini hingga dapat selesai sampai titik ini.

Terimakasih atas segala pengorbanan dan didikan yang telah kalian

berikan kepada peneliti semoga peneliti dapat membanggakan kalian.



ABSTRAK
HUBUNGAN ADVERSITY QUOTIENT DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS SARUDIK
KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Dede Florida Manalu

17.860.0064

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Adversity Quotient dengan komitmen organisasi pada tenaga kesehatan di puskesmas sarudik kabupaten tapanuli tengah. Berdasarkan berbagai tinjauan teoritis maka hipotesis yang ada dalam penelitian ini adalah Ada hubungan positif Adversity Quotient dengan Komitmen Organisasi. Dengan asumsi semakin tinggi Quotient maka semakin tinggi pula komitmen organisasi dan sebaliknya semakin rendah Adversity Quotient maka semakin rendah pula komitmen organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari dua skala yaitu skala Adversity Quotient dan skala Komitmen Organisasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga kesehatan puskesmas sarudik kabupaten tapanuli tengah yang berjumlah 90 orang yang diambil dengan teknik *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Dalam upaya membuktikan hipotesis digunakan metode analisis data yaitu teknik korelasi *Product Moment*. Berdasarkan analisis diperoleh hasil yang menunjukkan ada hubungan Adversity Quotient dengan Komitmen Organisasi pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah karena nilai signifikansi ($p = 0,000 > 0,005$), Koefisien korelasi sebesar 0,0464 menunjukkan bahwa hubungan Adversity Quotient dengan Komitmen Organisasi tergolong tinggi. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci : *Adversity Quotient* Komitmen Organisasi

ABSTRACT
THE CORRELATION OF ADVERSITY QUOTIENT WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO HEALTH PERSONNEL AT
PUSKESMAS SARUDIK, TAPANULI CENTRAL DISTRICT

Dede Florida Manalu

17.860.0064

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

This study aims to determine the relationship between Adversity Quotient and organizational commitment to health workers at the Sarudik Public Health Center, Tapanuli Tengah Regency. Based on various theories, the hypothesis in this study is that there is a positive relationship between Adversity Quotient and Organization. Assuming the higher, the higher the organizational commitment and the lower the organizational commitment. The method used in this study is a quantitative research method using a Likert scale consisting of two scales, namely the Adversity Quotient scale and the Organizational Commitment scale. The sample in this study were all health workers at the Sarudik Public Health Center, Tapanuli Tengah Regency, which found 90 people who were taken using a total sampling technique, namely a sampling technique where the number of samples is the same as the total population. In an effort to prove the hypothesis the use of data analysis methods, namely the Product Moment correlation technique. Analysis of the results obtained shows that there is a relationship between Adversity Quotient and Organizational Commitment to Health Workers at the Sarudik Health Center, Central Tapanuli Regency because of the significance value ($p = 0.000 > 0.005$). The correlation coefficient of 0.0464 indicates that the relationship between Adversity Quotient and Organizational Commitment is based on high. Thus the research hypothesis is accepted.

Keywords: Adversity Quotient Organizational Commitment

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Komitmen Organisasi	9
1. Pengertian Komitmen Organisasi	9
2. Aspek Komitmen Organisasi	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	14
B. Persepsi <i>Adversity Quotient</i>	15
1. Pengertian <i>Adversity quotient</i>	15
2. Aspek-Aspek <i>Adversity Quotient</i>	16
3. Tiga Tingkatan Kesulitan Pada <i>Adversity quotient</i>	17
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Adversity quotient</i>	19

C. Hubungan Adversity Quotient dengan Komitmen Organisasi Pada Tenaga Kesehatan.....	20
D. Kerangka Konseptual	22
E. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Tipe Penelitian.....	23
B. Identifikasi Variabel Penelitian	23
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	23
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
F. Validitas dan Reliabilitas	25
G. Metode Analisis Data	26
H. Uji Asumsi.....	27
I. Uji Hipotesis.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Orientasi Kanch dan Persiapan Penelitian	28
1. Orientasi Kanch	28
2. Persiapan Penelitian	28
B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	31
1. Hasil Uji Validitas Adversity Quotient	31
2. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	32
3. Hasil Uji Reliabilitas Adversity Quotient dan Komitmen Organisasi	32
C. Pelaksanaan Penelitian.....	33
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	33
1. Uji Asumsi	34
a. Uji Normalitas	34
b. Uji Linearitas	35
2. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Korelasi r Product Moment	35
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	37
a. Mean Hipotetik	37

b. Mean Empirik	37
c. Kriteria	37
E. Pembahasan.....	39
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	42
A. Kesimpulan.....	42
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	44



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Blockage Karyawan CV. Bintang Bersinar Jaya Medan.....	5
Tabel 4.1 Distribusi Item Skala Persepsi Pengembangan Karir Sebelum Uji Coba	46
Tabel 4.2 Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	48
Tabel 4.3 Distribusi Item Skala Persepsi Pengembangan Karir Setelah Uji Coba..	50
Tabel 4.4 Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	52
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	55
Tabel 4.7 Analisa Korelasi Product Moment.....	56
Tabel 4.8 Hasil Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	58



DAFTAR GAMBAR

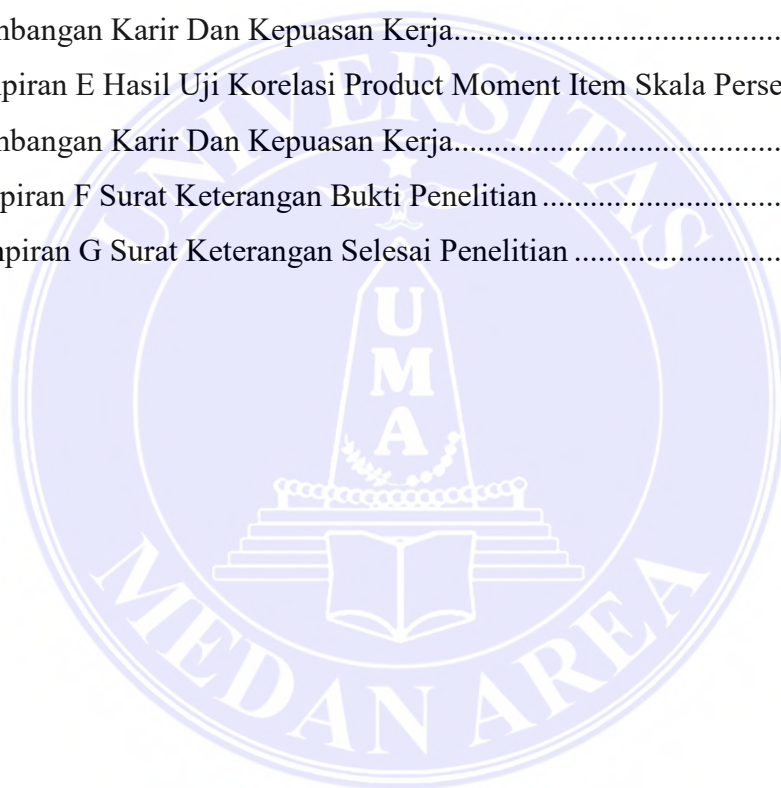
Gambar 4.1 Kurva Distribusi Normal Skala Persepsi Pengembangan Karir57

Gambar 4.2 Kurva Distribusi Normal Skala Kepuasan Kerja..... 58



DAFTAR LAMPIRAN

A. Lampiran A Alat Ukur Penelitian	65
1. Skala Persepsi pengembangan karir	69
2. skala kepuasan kerja	71
B. Lampiran B Distributor Skor Skala Persepsi Pengembangan Karir Dan Kepuasan kerja	73
C. Lampiran C Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Item Skala Persepsi Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja.....	74
D. Lampiran D Hasil Uji Normalitas Dan Linieritas Item Skala Persepsi Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja.....	78
E. Lampiran E Hasil Uji Korelasi Product Moment Item Skala Persepsi Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja.....	80
F. Lampiran F Surat Keterangan Bukti Penelitian	81
G. Lampiran G Surat Keterangan Selesai Penelitian	83



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, dinamika kehidupan dunia usaha semakin keras dan ketat termasuk di bidang pelayanan Kesehatan dalam hal ini puskesmas. Dengan makin tingginya tingkat pendidikan dan keadaan sosial ekonomi masyarakat, maka kebutuhan dan tuntutan masyarakat akan Kesehatan tampak makin meningkat pula. Untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan tersebut, tidak ada upaya lain yang dapat dilakukan, kecuali menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Sebagai Lembaga kesehatan yang bermisi meningkatkan derajat layanan Kesehatan puskesmas.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan Kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksanaan teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Pengertian puskesmas adalah suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang Kesehatan serta pusat pelayanan Kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu yang berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu (AzrulAzwar, 1996). Upaya Kesehatan sendiri adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah atau masyarakat. Puskesmas Sebagai sebuah organisasi pelayanan jasa, yaitu jasa pelayanan kesehatan, pelanggan utamanya adalah pasien, yaitu orang sakit yang berobat karena ingins embuh. Sebagai organisasi pelayanan jasa kesehatan, berbagai profesi bekerja sebagai karyawan Rumah Sakit, yaitu: Dokter Umum, Dokter Gigi, Perawat, bidan, Apoteker, SKM, Non Medis, serta masih banyak profesi lain yang ada didalamnya yang merupakan suatu tim kerja yang akan menentukan baik buruknya layanan Puskesmas.

Staf Puskesmas adalah penjual jasa baik pikiran maupun tenaga untuk melayani masyarakat dalam bidang kesehatan, (Ilham Akhsanu Ridlo, 2008), Pelayanan Kesehatan adalah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan Kesehatan perorangan, keluarga, kelompok dan ataupun masyarakat, menurut Depkes RI (2009). Sedangkan Menurut Prof. Dr. Soekidjo Notoatmojo (2001) pelayanan Kesehatan adalah sub sistem pelayanan kesehatan yang tujuan utamanya adalah pelayanan preventif (pencegahan) dan promotif (peningkatan kesehatan) dengan sasaran masyarakat. Dua uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa staf pelayan Kesehatan adalah individu yang melakukan kegiatan sebagai pelayan medis berupa melakukan pencegahan penyakit, merawat dan menyembuhkan individu yang sedang sakit. Seorang staf pelayan Kesehatan harus memiliki komitmen dalam bekerja, karena dengan seperti itu hasil kerja dari seorang staf menjadi lebih baik, dan dapat mencapai target yang ditetapkan oleh puskesmas. Jika seorang staf memiliki komitmen dalam bekerja, maka akan terlihat bahwa setiap staf pelayan Kesehatan akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap pasien yang datang, serta berusaha untuk mewujudkan semua tujuan dari puskesmas.

Keberhasilan manajemen organisasi, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasi staf. Seberapa jauh komitmen organisasi staf terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi pegawai sangat lah penting, karena karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Bahkan, dalam banyak organisasi, komitmen organisasi merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (dalam Donni, 2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap yaitu: identifikasidengantujuanorganisasi; perasaanketerlibatandalamtugas-tugasorganisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang

menjadi tugasnya dipahamani sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (Donni, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. Yulk (2006) menyatakan komitmen organisasi merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi staf sangatlah penting karena staf yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Bahkan, dalam banyak organisasi, komitmen organisasi merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu. Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas Pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal seperti kemampuan menyesuaikan; meneladani; mendukung dengan aktif; serta melakukan pengorbanan pribadi.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah ada staf yang hasil kerjanya sangat mengecewakan bagi bidang kesehatan, yang kemudian akan berakibat buruk kedepannya buat bidang kesehatan tersebut. Sehingga tujuan dari bidang kesehatan tersebut akan jauh dari harapan dan mengakibatkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Tak terkecuali bagi sebuah puskesmas, yang dimana fungsi puskesmas adalah sebagai tempat mengetahui tentang kesehatannya dan tempat untuk mengobati penyakitnya. Puskesmas wajib memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap masyarakat yang datang ketempatnya. Jika masyarakat tidak mendapatkan pelayanan yang baik, maka masyarakat yang datang ke rumah sakit tersebut akan merasa kecewa dan puskesmas tersebut mendapat citra yang buruk dari masyarakat.

Staf dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi sangat penting untuk dimiliki oleh sebuah organisasi karena tanpa adanya komitmen pada organisasi yang kuat, organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan maksimal. Selain itu, komitmen staf yang tinggi akan membuat staf tersebut lebih stabil dan produktif dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan bagi organisasi. Sebaliknya jika komitmen staf yang rendah akan menyebabkan kesulitan pada organisasi, karyawan tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dapat berakibat buruk bagi organisasi.

Bagi peneliti tertarik untuk melihat komitmen organisasi ini disebabkan berdasarkan hasil Observasi dan Wawancara kepada para staf pelayan Kesehatan Puskesmas Sarudik Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berikut ini Wawancara dengan pegawai non medis di Puskesmas Sarudik Tapanuli Tengah :

“sayakan dek disini bagian staf administrasi, saya pun masih kerja 2 tahun disini dek jadi tugas saya mendata Gituya, gimanalah dek fasilitas disini pun masih menggunakan manual contohnya belum menggunakan fingerprint, menurut saya gajinya pun gak sesuai yang saya butuh kanya tapi disyukurilah dek, maklumlah cari kerja sulit apalagi yang honor ini.”

(wawancara....2 maret 2021)

Berikut ini Wawancara dengan perawat di Puskesmas Sarudik Tapanuli Tengah :

Ya, staf yang rata-rata keluar yaitu mereka yang memiliki hubungan keluarga golongan dari politik menyalahgunakan sehingga dimutasikan. ada juga staf yang kurang partisipasinya contohnya sering tidak mengikuti apel pagi tanpa alasan. Selain itu ada staf kita disini cemburu uang jasa pelayanansi A lebih besar dari si B padahal uangnya tersebut dari pimpinan puskesmas itulah mereka sering perebutkan padahal itu di hitung berapa pasien yang mereka tangani itu sering terjadi distaf honor.”

(wawancara....07 april 2021)

Berikutini Wawancara dengan pegawai bidan di Puskesmas Sarudik Tapanuli Tengah:

“Sayakan sudah lama kerja disini mulai saya mudah dek tapi sampai sekarang kurang memadai alat-alat lab dan fasilitas yang lain, yang paling susah itu ya dek di masyarakatnya sering tidak mau ikut penyuluhan, apalagi saya seorang bidan terkadang targetnya tidak tercapai. Ya gimana pun itukan sudah tanggung jawab dari kami apalagi saya udah senior dipuskesmas ini. disisi lain ya ada staf kalau ditegur melawan, cuek dan tidak peduli apalagi keluarga dia disini atasan kami jadi kami di amkan sajalah dek. kami pun tidak mau pusing juga karna cumam asal ah itu.”

(wawancara....09 april 2021)

Komitmen organisasional pegawai juga dipengaruhi oleh Penelitian Mathieu dan Zajac (1990) ini menyatakan bahwa terdapat empat faktor-faktor komitmen organisasi. Salah satu faktor komitmen organisasi tersebut yaitu karakteristik pekerjaan. Karakteristik ini menjelaskan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan tantangan atau kesulitan kerja. Tantangan kerja penting untuk dihadapi karena memicu karyawan memiliki karakteristik rasa ingin tahu, berkompeten dan jeli terhadap permasalahan.

Karyawan yang memiliki karakteristik tersebut akan berfokus pada penyelesaian masalah sehingga karyawan akan melihat bahwa tantangan kerja merupakan kesempatan untuk memiliki kemampuan baru dan berkembang dengan menunjukkan kemampuan baru tersebut dalam menghadapi permasalahan serta bertahan di dalam perusahaan (Broeck et al, 2010). Sedangkan, karyawan yang tidak mampu menghadapi tantangan kerja akan cenderung kehilangan kesempatan untuk memiliki kemampuan dan berkembang karena karyawan memandang tantangan kerja sebagai penghambat dalam bekerja sehingga karyawan merasa kelelahan dan *burnout* akan pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi seseorang dipengaruhi oleh bagaimana seseorang menghadapi tantangan atau kesulitan di tempat kerja. Menurut Stoltz (2007) Tantangan atau kesulitan terdiri dari tiga tingkatan yaitu tantangan atau kesulitan di masyarakat, tempat kerja dan individu. Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tantangan atau kesulitan di tempat kerja disebut *Adversity quotient*.

Adversity quotient adalah kecerdasan dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengatasi dan menghadapi kesulitan, sekaligus bagaimana ia dapat bertahan di tengah kesulitan (Stoltz, 2007). Selain itu, Agustian (2011) mendefinisikan *Adversity quotient* sebagai kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan dan sanggup bertahan hidup. Contoh dari *Adversity quotient* pada pegawai di puskesmas sarudik kabupaten tapanuli tengah yaitu teknologi digital yang digunakan masih manual, disisilain setiap ada penyuluhan dari puskesmas masyarakat disekitarnya tidak mau ikut sertase hingga target puskesmas tidak tercapai namun mereka masih sanggup bertahan. Hal ini didukung dengan masih adanya pegawai lain serta berupaya untuk mengedukasi masyarakat sebaik mungkin.

Seseorang yang memiliki *Adversity quotient* tinggi dalam konteks perusahaan maka ia akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula, sehingga tingkat *burnout* pada karyawan rendah (Robbins, 2002). Selain itu, *Adversity quotient* yang tinggi akan membantu individu memperkuat kemampuan dan ketahanan kerja karyawan dalam menghadapi permasalahan dan tantangan hidup sehari-hari dengan memegang prinsip dan impian yang dimiliki tanpa menghiraukan apapun yang terjadi, sehingga kemungkinan karyawan keluar dari organisasi tempat ia bekerja bisa di minimalisir (Stoltz, 2007).

Berbeda dengan seseorang yang memiliki *Adversity quotient* yang rendah maka ia akan mempunyai karakteristik sebagai pribadi yang pesimis sehingga cenderung melarikan diri dari permasalahan yang ditemui dan berakhir pada keluarnya karyawan dari perusahaan (Stoltz, 2007).

Seseorang dengan *Adversity quotient* yang rendah dalam hal bekerja menunjukkan sedikit ambisi dan semangat kerja yang minim sehingga keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan tujuan organisasi perusahaan rendah (Steers & Porters, 1983). Selain itu, seseorang dengan *Adversity quotient* yang rendah mempunyai kreativitas yang sempit sehingga sulit menemukan cara atau metode untuk meraih kesuksesan yang berdampak turunya tanggung jawab karyawan mengerjakan hal-hal diluar tugas (Stoltz, 2007). Karakter yang

ditunjukkan pekerja dengan *Adversity quotient* yang rendah ini justru menjadi beban perusahaan.

Melihat kelebihan dan kekurangan *Adversity quotient* yang berdampak pada beberapa aspek kehidupan dalam bekerja, maka *Adversity quotient* menjadi hal yang penting untuk dimiliki karyawan. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, *Adversity quotient* berperan penting untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Hal itu menunjukkan bahwa *Adversity quotient* yang tinggi akan membuat seseorang memiliki ketahanan seseorang dalam menghadapi masalah di suatu perusahaan sehingga pengan beralih ke perusahaan lain (Mathieu dan Zajac, 1990). Keengganan beralih ke perusahaan lain inilah yang menjadi prinsip utama dari komitmen organisasi (Bathaw & Grant dalam Sopiah, 2008). Selain itu, penelitian Brickman, Dunkel-Schetter, dan Abbey (1987) menyatakan bahwa *Adversity quotient* sarana pengembangan komitmen dan mendorong seseorang untuk mencari dan memperoleh dasar untuk berkomitmen. Oleh sebab itu, penelitian yang dilakukan melihat hubungan antara *Adversity quotient* dengan *Komitmen Organisasi* pada staf Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas terdapat beberapa fenomena yang ditemukan pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah dimana ada beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara. Hal yang ditemukannya yaitu kurangnya kesadaran diri dan partisipasi akan pekerjaan masing-masing, sehingga komitmen organisasi tenaga kesehatan jadi rendah. Pihak puskesmas perlu memperhatikan hal yang dibutuhkan oleh tenaga kesehatan yang dimilikinya, supaya bisa berdedikasi secara penuh kepada puskesmas dan memiliki komitmen puskesmas.

C. Batasan Masalah

Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai hubungan *Adversity Quotient* dengan Komitmen Organisasi. Lokasi penelitian Puskesmas

Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah. Sampel penelitian adalah pegawai pelayan Kesehatan Puskesmas Sarudik.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian adalah “Apakah ada hubungan antara *Adversity Quotient* dengan Komitmen Organisasi Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah?”.

E. Tujuan Penelitian

Merujuk pada masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah “untuk mengetahui hubungan *Adversity quotient* dengan komitmen organisasi pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah”.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki kontribusi dalam menambah wawasan dalam bidang psikologi industri organisasi terutama tentang *Adversity quotient* dengan komitmen organisasi

b. Manfaat Praktis

a. Bagi institusi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak terkait mengenai gambaran komitmen organisasi yang mana nantinya berguna dalam hal kepentingan institusi.

b. Bagi Pegawai

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pembelajaran bagi karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaannya. Serta komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2001).

Menurut (Robbins.P. Stephen dan Judge. A. Timothy, 2008) Komitmen Organisasi yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi

dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi (Dessler, 1994).

Menurut Allen dan Meyer (dalam Dunham dkk, 1994) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Definisi lain menurut Meyer dkk (1990) bahwa komitmen tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan. Sistem tanggapan yang disediakan oleh organisasi terkadang kurang mendapat perhatian dari para karyawan untuk lebih menumbuhkan sikap loyal terhadap karyawan, hal ini disebabkan adanya rasa khawatir dari para karyawan akan mendapatkan sanksi bila menyampaikan keluhannya. Oleh karena itu perlunya kepercayaan yang tinggi serta dukungan organisasi terhadap karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi tiap-tiap anggota organisasi (Buchanan dan Boswell, 2002). Pengertian lain tentang komitmen organisasi oleh Alwi (2001) dijelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut di jelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Steers dan Porter (1983) berpendapat bahwa komitmen Organisasi mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen organisasi yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) Memberikan definisi, “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with organization*”. (Komitmen

organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat di gunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Robbins (2000) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Sementara O'Reilly (dalam Sopiah, 2008) mengatakan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) memandang komitmen organisasi sebagai sikap karyawan dalam mengadakan identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi kerja dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi guna memudahkan pencapaian tujuan. Komitmen sebagai suatu sikap yang melibatkan perspektif yang luas dan mencerminkan perasaan-perasaan karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan.

Komitmen pada setiap individu tidak sama besarnya karena alasan yang dimiliki setiap orang untuk bertahan dalam organisasi berbeda-beda tergantung pada keinginan dan kebutuhan masing-masing karyawan. Komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi (Coopey dan Harley dalam Sopiah, 2008).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis pegawai terhadap organisasi yang ditandai dengan menerimatujuan-tujuan organisasi, adanya kesetiaan serta kepercayaan, dan bersedia mempertahankan keanggotaan didalam organisasi.

2. Aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Umam, 2012) mengemukakan adanya tiga aspek komitmen organisasi, yaitu:

a. *Affective commitment*

Komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

b. *Continuance commitment*

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen berkelanjutan, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain atau pun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

c. *Normative Commitment*

Komitmen normative merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normative berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Wiener (dalam Meyer dan Allen, 1990) mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi.

Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.

Latip (2007) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

a. Faktor Demografik

Demografik meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, jangka waktu perkhidmatan terhadap organisasi dan konsekuensi yang diterima individu dari mengikuti organisasi.

b. Faktor Psikologi

Faktor psikologi yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi minat organisasi, persepsi terhadap organisasi, motivasi dan tujuan mengikuti organisasi, hubungan psikososial antara sesama anggota organisasi.

c. Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi suasana internal dan eksternal organisasi yang didalamnya mencakup struktur, dasar, nilai, prosedur, tim kerja dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap Steers (dalam Faiz, 2006) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen anggota, yaitu:

a. Ciri pribadi anggota, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda tiap anggota.

b. Ciri tanggung jawab, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan se-organisasi.

c. Pengalaman, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara anggota-anggota lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut Armstrong (dalam Anastasi, 1999) ada tiga hal yang dipandang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

a. Rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang terhadap aktivitas, dan kepercayaan pada organisasi.

b. Karakteristik keluarga, harapan pengembangan karir dari keluarga dan lingkungan organisasi

c. Imbalan, timbal balik yang diperoleh setelah bergabung mengikuti organisasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

David (dalam Minner, 1997) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, konflik peran, tingkat kesulitan, dan tantangan dalam pekerjaan. Tantangan dalam pekerjaan mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen kerja (Mathieu dan Zajac, 1990).
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah bertahun-tahun bekerja tentunya memiliki tingkat komitmen yang berbeda-beda.

Steers (1988) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Luthans (2006) menyatakan aspek-aspek komitmen organisasi yang menandai tingginya komitmen seseorang terhadap organisasinya, yaitu:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi.

- b. Kemauan untuk mengarahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya
- c. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan aspek-aspek komitmen organisasi yaitu identifikasi, keterlibatan, loyalitas, keinginan kuat untuk bertahan, kemauan untuk mengarahkan, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

B. Adversity quotient

1. Pengertian Adversity quotient

Adversity sendiri bila diartikan dalam bahasa Indonesia bermakna kesulitan atau kemalangan, dan dapat diartikan sebagai suatu kondisi Ketidakbahagiaan, kesulitan, atau ketidakberuntungan. Istilah *adversity* dalam kajian psikologi didefinisikan sebagai tantangan dalam kehidupan. Nashori (2007) berpendapat bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berfikir dan tindakannya ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang bisa menyengsarakan dirinya. Leman (2007) mendefinisikan *adversity quotient* secara ringkas, yaitu sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah. Beberapa definisi di atas yang cukup beragam, terdapat focus atau titik tekan, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang, baik fisik ataupun psikis dalam menghadapi problematika atau permasalahan yang sedang dialami. Sebagaimana yang diungkapkan Stoltz (2000) *adversity quotient* sebagai kecerdasan seseorang dalam menghadapi rintangan atau kesulitan secara teratur. *Adversity quotient* membantu individu memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-hari seraya tetap berpegang teguh pada prinsip dan impian tanpa memperdulikan apa yang sedang terjadi. Menurut Stoltz (2000), kesuksesan seseorang dalam menjalani kehidupan terutama ditentukan oleh tingkat *adversity quotient*. *Adversity quotient* tersebut terwujud dalam tiga bentuk, yaitu:

- a. Kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan.
- b. Suatu ukuran untuk mengetahui respon seseorang terhadap kesulitan, dan
- c. Serangkaian alat untuk memperbaiki respon seseorang terhadap kesulitan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* merupakan suatu kemampuan individu untuk dapat bertahan dalam menghadapi segala macam kesulitan sampai menemukan jalan keluar, memecahkan berbagai macam permasalahan, mereduksi hambatan dan rintangan dengan mengubah cara berfikir dan sikap terhadap kesulitan tersebut.

2. Aspek-Aspek Adversity Quotient

Menurut Stoltz (2000) *Adversity quotient* memiliki empat aspek yaitu:

a. Control (C)

C adalah kendali berkaitan dengan seberapa besar orang mampu mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya dan sejauh mana individu merasakan bahwa kendali ikut berperan dalam peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Semakin besar kendali yang dilakukan individu maka semakin besar kemungkinan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dan tetap teguh dalam niat serta ulet dalam mencari Penyelesaian atas kesulitan yang menghadangnya. Demikian sebaliknya, jika semakin rendah kendali, akibatnya seseorang menjadi tidak berdaya menghadapi kesulitan dan mudah menyerah.

b. Origin dan Ownership (O2)

O2 merupakan gabungan antara *Origin* (asal-usul) dengan Ownership (pengakuan), menjelaskan mengenai bagaimana seseorang memandang sumber masalah yang ada. Sejauh mana seseorang mempermasalahkannya dirinya ketika mendapati bahwa kesalahan tersebut berasal dari dirinya, atau sejauh mana seseorang mempermasalahkannya orang lain atau lingkungan yang menjadi sumber kesulitan atau kegagalan seseorang. Rasa bersalah yang tepat akan menggugah seseorang untuk bertindak sedangkan rasa bersalah yang terlalu besar akan menciptakan kelumpuhan. Ownership menjelaskan sejauh mana seseorang mengakui akibat-akibat kesulitan dan kesediaan seseorang untuk bertanggung jawab atau kesalahan atau kegagalan tersebut.

c. Reach (R)

Reach berarti jangkauan, R menjelaskan sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dalam kehidupan seseorang. Respon-respon dari AQ rendah dapat membuat kesulitan menjadi luas ke segi-segi lain dalam

kehidupan seseorang. Semakin besar jangkauan seseorang maka semakin besar kemungkinan seseorang membatasi jangkauan masalahnya pada suatu peristiwa yang sedang ia dihadapi begitu pun sebaliknya. Membatasi jangkauan kesulitan akan memungkinkan seseorang untuk berpikir jernih dan mengambil tindakan. Membiarkan jangkauan kesulitan memasuki satu atau lebih wilayah kehidupan seseorang, akan membuat seseorang kehilangan kekuatannya untuk melakukan pendakian.

d. *Endurance* (E)

E atau *Endurance* (daya tahan) menjelaskan tentang penilaian tentang situasi yang baik atau yang buruk. Seseorang yang mempunyai daya tahan yang tinggi akan memiliki harapan dan sikap optimis dalam mengatasi kesulitan atau tantangan yang dihadapi. Semakin tinggi daya tahan yang dimiliki individu, maka semakin besar kemungkinan seseorang dalam memandang kesuksesan sebagai sesuatu hal yang bersifat sementara dan orang yang memiliki *adversity quotient* yang rendah akan menganggap bahwa kesulitan yang sedang dihadapi adalah sesuatu yang bersifat abadi, dan sulit untuk diperbaiki.

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa dimensi *adversity quotient* terdiri dari *control* (C), *origin* dan *ownership* (O2), *reach* (R), dan *endurance* (E).

3. Tiga Tingkatan Kesulitan Pada *Adversity quotient*

Didalam merespon suatu kesulitan terdapat tiga kelompok tipe manusia di tinjau dari tingkat kemampuannya (Stoltz, 2000):

a. *Quitters*

Quitters, mereka yang berhenti adalah seseorang yang memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur dan berhenti apabila menghadapi kesulitan. *Quitters* (mereka yang berhenti), orang-orang jenis ini berhenti di tengah proses pendakian, gampang putus asa. Orang yang seperti ini akan banyak kehilangan kesempatan berharga dalam kehidupan. Dalam hirarki Maslow tipe ini berada pada pemenuhan kebutuhan fisiologis yang letaknya paling dasar dalam bentuk piramida.

b. *Campers*

Campers atau *satis-ficer* (dari kata *satisfied* = puas dan *suffice* = mencukupi). Golongan ini puas dengan mencukupkan diri dan tidak mau mengembangkan diri. Tipe ini merupakan golongan yang sedikit lebih banyak, yaitu mengusahkan terpenuhinya kebutuhan keamanan dan rasa aman pada skala hirarki Maslow. Kelompok ini juga tidak tinggi kapasitasnya untuk perubahan karena terdorong oleh ketakutan dan hanya mencari keamanan dan kenyamanan. *Campers* setidaknya telah melangkah dan menanggapi tantangan, tetapi setelah mencapai tahap tertentu, *campers* berhenti meskipun masih ada kesempatan untuk lebih berkembang lagi. Berbeda dengan *quitters*, *campers* sekurang-kurangnya telah menanggapi tantangan yang dihadapinya sehingga telah mencapai tingkat tertentu.

c. *Climbers*

Climbers atau si pendaki adalah individu yang melakukan usaha sepanjang hidupnya. Tanpa menghiraukan latar belakang, keuntungan kerugian, nasib baik maupun buruk, individu dengan tipe ini akan terus berusaha. *Climbers* merupakan kelompok orang yang selalu berupaya mencapai puncak aktualisasi diri pada skalahirarki Maslow. *Climbers* adalah tipe manusia yang berjuang seumur hidup, tidak peduli sebesarapapun kesulitan yang datang. *Climbers* tidak dikendalikan oleh lingkungan, tetapi dengan berbagai kreatifitasnya tipe ini berusaha mengendalikan lingkungannya. *Climbers* akan selalu memikirkan berbagai alternatif permasalahan dan menganggap kesulitan dan rintangan yang ada justru menjadi peluang untuk lebih maju, berkembang, dan mempelajari lebih banyak lagi tentang kesulitan hidup. Tipe ini akan selalu siap menghadapi berbagai rintangan dan menyukai tantangan yang diakibatkan oleh adanya perubahan perubahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan kemampuan *quitters*, *campers*, dan *climbers* dalam menghadapi tantangan kesulitan dapat dijelaskan bahwa *quitters* memang tidak selamanya ditakdirkan untuk selalu kehilangan kesempatan namun dengan berbagai bantuan, *quitters* akan mendapat dorongan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan yang sedang ia hadapi. Kehidupan *climbers* memangmenghadapi dan mengatasi rintangan yang tiadahentinya. Kesuksesan yang diraih berkaitan langsung dengan kemampuan dalam

menghadapi dan mengatasi kesulitan, setelah yang lainnya menyerah, inilah indikator-indikator *adversity quotient* tinggi.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Adversity quotient*

a. Bakat

Yaitu menggambarkan keterampilan, kompetensi, pengalaman, dan pengetahuan individu.

b. Kemauan

Kemauan yaitu menggambarkan motivasi, antusiasme, gairah, dorongan, ambisi, semangat yang bernyala.

c. Kecerdasan

Menurut Gardner dalam Stoltz (2000), menunjukkan bahwa kecerdasan memiliki tujuh bentuk, yaitu linguistik, kinestetik, spasial, logika, matematis, musik, interpersonal dan intrapersonal.

d. Kesehatan fisik dan mental

Kesehatan fisik dan mental juga dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam mencapai kesuksesan. Jika kesehatan fisik dan mental buruk maka akan menjadi suatu hambatan dalam pencapaian. Sebaliknya, jika kesehatan fisik dan mental baik maka akan membantu pencapaian.

e. Karakter

Menurut Satterfield dan Seligman dalam Stoltz (2000), menemukan bahwa individu yang merespon kesulitan secara lebih optimis dapat bersikap lebih agresif dan mengambil lebih banyak resiko, sedangkan reaksi pesimis terhadap kesulitan menimbulkan lebih banyak sikap pasif sehari-hari.

f. Genetika

Hasil riset menunjukkan bahwa genetika memiliki kemungkinan yang sangat mendasari perilaku individu.

g. Pendidikan

Seperti halnya genetika, Pendidikan individu dapat mempengaruhi kecerdasan, pembentukan kebiasaan, perkembangan watak, keterampilan, kemauan, dan kinerja yang dihasilkan.

h. Self-efficacy

Keyakinan mempengaruhi seseorang dalam menghadapi suatu masalah serta membantu seseorang dalam mencapai tujuan.

C. Hubungan Adversity Quotient dengan Komitmen Organisasi Pada Tenaga Kesehatan

Adversity Quotient adalah kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi suatu masalah sehingga mampu bertahan hidup. *Adversity quotient* dapat menjelaskan bagaimana seseorang berperilaku dalam situasi sulit ini, apakah ia dapat mengendalikan situasi, menemukan sumber permasalahan, mempunyai rasa memiliki dalam situasi tersebut, membatasi efek dari kesulitan, dan bagaimana seseorang tersebut optimis bahwa kesulitan akan segera berakhir (Phoolka & Kau, 2012)

Karakteristik tenaga kesehatan tersebut yaitu saat menghadapi tantangan akan muncul rasa ingin tahu, berkompeten dan jeli terhadap permasalahan. Tenaga Kesehatan yang memiliki rasa ingin tahu, berkompeten dan jeli terhadap permasalahan ini akan berfokus pada penyelesaian masalah sehingga pegawai akan melihat bahwa tantangan kerja merupakan kesempatan untuk memiliki kemampuan baru dan berkembang dengan menunjukkan kemampuan barunya dalam menghadapi permasalahan serta bertahan di dalam perusahaan (Broeck et al, 2010). Hal tersebut akan membuat karyawan dapat menghadapi tantangan kerja sehingga memunculkan komitmen organisasi. pegawai yang memiliki komitmen organisasi menunjukkan keterlibatan emosional terhadap perusahaan sehingga dapat menerima tujuan dan nilai perusahaan (komitmen afektif).

Selain itu, tenaga kesehatan juga akan memiliki keinginan untuk bertahan (komitmen kontinum) dan muncul perasaan benar saat bertahan di dalam perusahaan (komitmen normatif) sehingga tenaga kesehatan mempunyai komitmen tinggi (Meyer & Allen, 1997). Tenaga kesehatan yang memiliki dimensi kontrol yang rendah maka ia akan merasa tidak berdaya dalam menghadapi permasalahan. Selain itu, pegawai yang memiliki dimensi asal-usul dan pengakuan yang rendah menunjukkan sikap tidak bertanggung jawab atas permasalahan yang terjadi.

Tenaga kesehatan yang memiliki dimensi jangkauan yang rendah akan menganggap permasalahan menjadi bencana dan karyawan yang memiliki dimensi daya tahan yang rendah akan pesimis dalam menyelesaikan masalah (Stoltz, 2000). Karakteristik tenaga kesehatan tersebut yaitu ketika menghadapi tantangan tidak muncul rasa ingin tahu, berkompeten dan jeli terhadap permasalahan. Tenaga kesehatan yang tidak memiliki rasa ingin tahu, berkompeten dan jeli terhadap permasalahan ini tidak berfokus pada penyelesaian masalah sehingga kehilangan kesempatan untuk memiliki kemampuan baru dan berkembang dengan menunjukkan kemampuan barunya dalam menghadapi permasalahan serta bertahan.

Pegawai yang mempunyai komitmen kepada organisasi, biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dengan adanya komitmen dalam diri individu maka semakin tinggi kepeduliannya terhadap organisasi sehingga individu tersebut akan terus berusaha untuk menjadikan organisasinya kearah yang lebih baik. Membangun komitmen pegawai sangat terkait dengan bagaimana komitmen organisasi itu sendiri terhadap para karyawannya. Sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja memperhatikan minat maupun kesejahteraannya dan sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi dari organisasi adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen. Dalam bekerja tentu akan terjadi interaksi baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Selain itu pegawai juga harus mengikuti kebijakan dan peraturan dalam organisasi, serta di minta untuk selalu memperlihatkan kinerja yang baik walaupun terkadang banyak tantangan yang harus dihadapi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara *adversity quotient* dengan komitmen organisasi pada Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.

D. Kerangka Konseptual

Aspek-Aspek Adversity Quotient Menurut Slotz (2002):

1. Control
2. Original Ownership
3. Reach
4. Endurance

21

Aspek-Aspek Komitmen Organisasi menurut Meyer dan Allen (dalam Donni, 2014) :

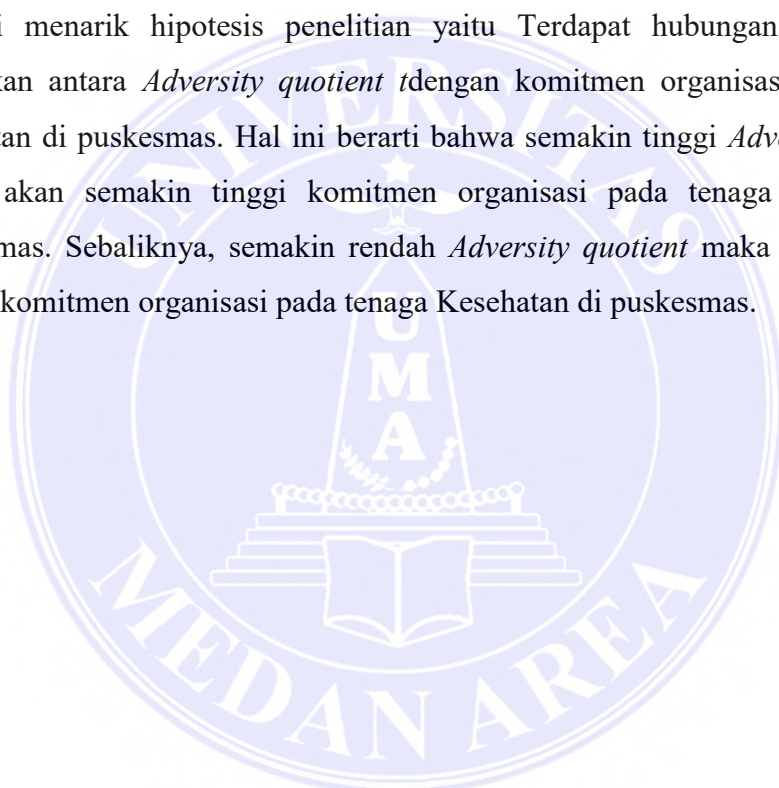
1. Affective Commitment
2. Continuance Commitment
3. Normative Commitment



Gambar II.1

E. Hipotesis

Berdasarkan dinamika hubungan antar variabel yang telah dipaparkan, maka Peneliti menarik hipotesis penelitian yaitu Terdapat hubungan yang positif signifikan antara *Adversity quotient* dengan komitmen organisasi pada tenaga kesehatan di puskesmas. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Adversity quotient* maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada tenaga kesehatan di puskesmas. Sebaliknya, semakin rendah *Adversity quotient* maka akan semakin rendah komitmen organisasi pada tenaga Kesehatan di puskesmas.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Di dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, yang dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel pada suatu studi kelompok subjek. Menurut Arikunto (2013) korelasional adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang menjadi inti penelitian ini adalah “Hubungan Adversity Quotient dengan Komitmen organisasi pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah”. Untuk dapat menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu perlu mendefinisikan variabel utama dipakai dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu variabel Adversity Quotient (X) dan komitmen organisasi (Y).

C. Definisi Operasional

Didalam penelitian, perlu diberikan definisi operasional pada setiap variabel yang berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Adversity Quotient dan komitmen organisasi. Adversity Quotient adalah suatu kemampuan individu untuk dapat bertahan dalam menghadapi segala macam kesulitan sampai menemukan jalan keluar, memecahkan berbagai macam permasalahan, mereduksi hambatan dan rintangan dengan mengubah cara berfikir dan sikap terhadap kesulitan tersebut. Sedangkan komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini populasi yang ditentukan adalah Tenaga Kesehatan yang ada di Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 90 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 90 orang, yaitu perawat, bidan, SKM, yang ada di Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan datanya *mix method* jadi penulis menggunakan teknik dalam penelitian ini adalah Skala berbentuk angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Kemudian, Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Peneliti memperlihatkan tujuan ukur, metode penskalaan dan format item yang dipilih, sehingga respon yang disajikan dalam skala adalah dalam bentuk pilihan jawaban yang terdiri dari empat jawaban kesesuaian antara responden dengan pernyataan yang disajikan. Jawaban kesesuaian antara responden dengan pernyataan yang disajikan tersebut nilai bobot angket yang ditentukan yaitu:

Tabel Bobot Nilai Angka

Item Instrument	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Sugiyonoo (2012)

F. Validitas dan Reliabilitas**1. Validitas**

Menurut Sugiyono (2011) uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dari Karl *Person*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{(N \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}[N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

 r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan Y $\sum xy$: jumlah perkalian antara skor variabel X dan skor variabel Y $\sum x$: total skor variabel X $\sum y$: total skor variabel y

N : jumlah subjek

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapat pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Jika suatu instrument dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, maka instrument tersebut reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas Alfa Cronbach (Arikunto, 2006), yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varian butir

σ_1^2 : varians total

G. METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Perason* (Azwar, 2013). Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karenapenelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (fasilitas) dengan satu variabel terikat (kualitas pelayanan). Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empiric dengan menggunakan uji statistic korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x^2)\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

Y : skor total setiap item tes I

X : skor masing-masing item tes ke-1

n : jumlah responden

H. UJI ASUMSI

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Jika data penelitian berdistribusi normal maka pengujian dapat menggunakan teknik analisis parametrik, namun jika data tidak normal maka menggunakan teknik statistik non parametrik. Pada penelitian ini untuk menguji normal tidaknya sampel dihitung dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05.

b. Analisis Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan linearitas atau tidak dengan variabel terikat dan variabel bebas merupakan garis lurus atau tidak. Jika hubungan antara dua variabel tersebut menunjukkan garis lurus maka dapat dinyatakan terdapat korelasi linear antara kedua variabel. Data dinyatakan linear apabila dua variabel mempunyai signifikan kurang dari 0,05.

F. UJI HIPOTESIS

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Adversity Quotient dengan Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi ProductMoment, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Adversity Quotient dengan Komitmen Organisasi, di mana $r_{xy} = 0,681$. $P = 0,000 < 0,05$. artinya semakin tinggi Quotient maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasi, sebaliknya semakin rendah Adversity Quotient maka akan semakin rendah pula Komitmen Organisasi. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesisnya dinyatakan diterima.
2. Nilai rata-rata empirik variable Adversity Quotient= 23.50 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 87.5 serta nilai SD nya 3.837. Kemudian nilai rata-rata empirik Komitmen Organisasi= 24,31 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 6,25 serta nilai SD nya 3.770. Komitmen Organisasi yang tinggi akibat dari Kepuasan Kerja yang tinggi yang dirasakan oleh Pegawai tenaga kesehatan dibagian Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah akan berdampak pada maksimalnya pegawai tenaga kesehatan dalam bekerja.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk Tenaga Kesehatan

Untuk tenaga kesehatan secara konsisten menjaga tanggung jawab yang tinggi, merasa senang menjadi penting bagi puskesmas dan memikul tanggung

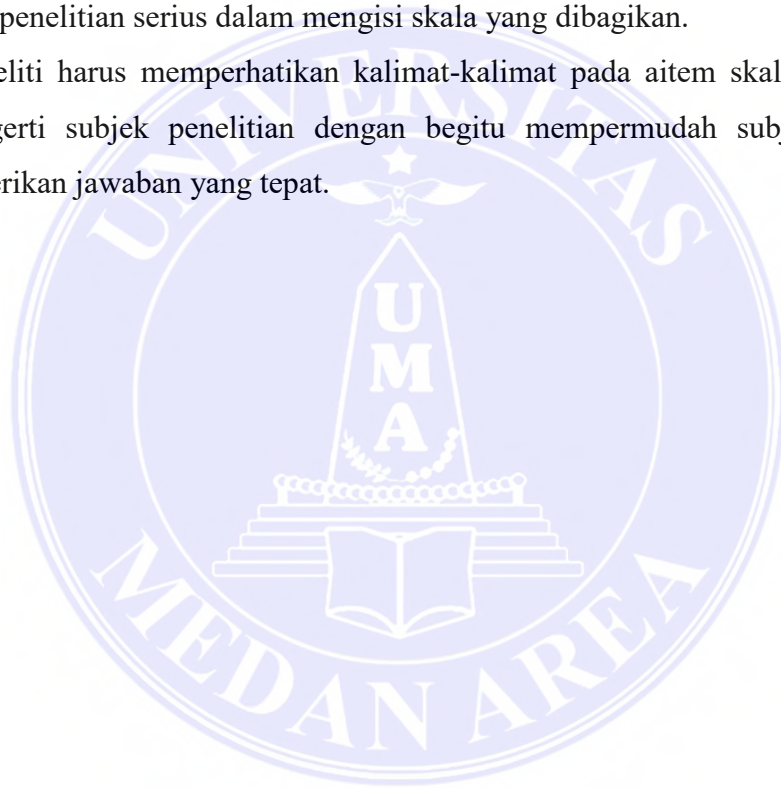
jawab penuh atas pekerjaan yang telah berubah menjadi komitmen yang harus dilakukan serta dapat diharapkan.

2. Untuk Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah

Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah perlu fokus pada tanggungjawab yang berjenjang agar tenaga medis menjadi konsisten dalam bekerja. Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah harus menelusuri cara-cara perluasan tanggungjawab secara hierarkis agar hasil kerja lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Perlu melakukan pendekatan terlebih dahulu kepada subjek penelitian agar subjek penelitian serius dalam mengisi skala yang dibagikan.
- b. Peneliti harus memperhatikan kalimat-kalimat pada aitem skala agar mudah dimengerti subjek penelitian dengan begitu mempermudah subjek penelitian memberikan jawaban yang tepat.



DAFTAR PUSTAKA

- Aini Nurul. 2020. Hubungan *Adversity quotient* dengan Burnout Pada Tenaga Kesehatan di RSUD Siti Hajar. *Jurnal of health science and physiotherapy*. from <http://jurnal.stikes-sitihajar.ac.id/indexs.php/jhsp/article/view/32>.
- A.S. Munandar. 2001. Psikologi Industri dan organisasi. Depok: Penerbit Universitas Indonesia UI Press.
- C.Zurnali. 2006. Pengertian Komitmen Organisasi. from <http://etheses.uin-malang.ac.id/1815/6/0941015.Bab2>
- Echols & Shadily. 1976. *Pengertian Adversity quotient*. from http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1125/5/138600081_file5.pdf.
- Gde Bayu Surya Parwita. 2013: "Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja.
- Isiya B.U & Hardjono 2014 Hubungan antara Optimisme dengan Adversity Qoutient Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Uns Yang Mengerjakan Skripsi. *Jurnal Psikologi*. Vol 2.
- Kuntjoro. Z.A. 2002. Komitmen Organisasi. *Informasi Psikologi Online*. www.epsikologi.com/250702.html
- Kuntjoro. S.Z. 2005. Komitmen organisasi. www.wanpontonak.net newa organisasi.
- Kuntjoro. s.z. 2002. komitmen organisasi. Jakarta: www.e-psikologi.com.
- Leman. 2007. Memahami *adversity quotient*. *Anima Indonesian psychology journal*.
- Marselia. Rut & Karolina Estela Maria. 2019. *Adversity quotient pada perawat dirumah sakit ditinjau dari faktor demografis*. *Jurnal Psikoogi*: 43-60. Diunduh dari file: [///C:/Users/acer/Downloads/10336-Article%20Text-26398-1-10-20200825.pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/10336-Article%20Text-26398-1-10-20200825.pdf).
- Stoltz. P.G. 2007. *Adversity quotient*. Jakarta: Grasindo.
- Sitompul. C. M. 2016. *Hubungan antara Adversity quotient dengan Komitmen Organisasi pada Medical Representative di Kota Medan* Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Sumatera Utara. Sumatera. Indonesia.

- Setya budi. Imam. 2011. Hubungan Antara Adversity dan Inteligensi Dengan Kreativitas. *Jurnal Psikologi* Volume 9 Nomor 1. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas EsaUnggul.
- Stoltz. G.P. 2000. *Adversity quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Alih Bahasa: Hermaya. T. Jakarta: PT Grasindo.
- Utami. Dewanto. 2013. Pengaruh *Adversity quotient* terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Studi di RSUD “NgudiWaluyo” Wlingi. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume II Nomor 1: Program Magister Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya.



HASIL SPSS

Validitas X Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
VAR00001 Pearson Correlation														
Sig. (2-tailed)	1	.099	.680**	.334	.099	.237	-.078	.563**	-.147	.380*	.000	.074	.237	.306
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002 Pearson Correlation														
Sig. (2-tailed)	.099	1	.325	.382*	1.000**	.303	.407*	.195	.458*	.134	.227	.260	.303	.306
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003 Pearson Correlation														
Sig. (2-tailed)	.680**	.325	1	.289	.325	.306	.078	.560**	.060	.414*	.259	.333	.306	.306
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00004	Pearson Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.334	.382*	.289	1	.382*	.221	.344	.195	.289	.044	.171	.226	.221				
	N	.071	.037	.121		.037	.240	.063	.301	.121	.817	.368	.230	.240				
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.099	1.000**	.325	.382*	1	.303	.407*	.195	.458*	.134	.227	.260	.303				
	N	.601	.000	.080	.037		.104	.025	.302	.011	.480	.227	.165	.104				
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.237	.303	.306	.221	.303	1	.366*	.183	.400*	.401*	.332	.133	1.000**				
	N	.208	.104	.100	.240	.104		.046	.334	.028	.028	.073	.485	.000				
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007	Pearson Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	-.078	.407*	.078	.344	.407*	.366*	1	-.071	.506**	-.081	.486**	.182	.366*				
	N	.680	.025	.681	.063	.025	.046		.708	.004	.669	.006	.335	.046				
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Pearson Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.563**	.195	.560**	.195	.195	.183	-.071	1	-.231	.595**	.336	.085	.183				
	N	.001	.302	.001	.301	.302	.334	.708		.219	.001	.069	.655	.334				
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00009	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.439	.011	.751	.121	.011	.028	.004	.219	.573	.060	.010	.028		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00010	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.039	.480	.023	.817	.480	.028	.669	.001	.573	.245	.207	.028		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00011	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	1.000	.227	.167	.368	.227	.073	.006	.069	.060	.245	.101	.073		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00012	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.698	.165	.073	.230	.165	.485	.335	.655	.010	.207	.101	.485		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00013	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.208	.104	.100	.240	.104	.000	.046	.334	.028	.028	.073	.485		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00014	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.093	.301	.373 [*]	.406 [*]	.301	.092	.463 ^{**}	.148	.403 [*]	.155	.566 ^{**}	.312	.092	
	N	.626	.106	.042	.026	.106	.629	.010	.435	.027	.412	.001	.094	.629	
VAR00015	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.237	.303	.306	.221	.303	1.000 ^{**}	.366 [*]	.183	.400 [*]	.401 [*]	.332	.133	1.000 ^{**}	
	N	.208	.104	.100	.240	.104	.000	.046	.334	.028	.028	.073	.485	.000	
VAR00016	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.342	.178	.538 ^{**}	.167	.178	.459 [*]	.103	.493 ^{**}	.128	.570 ^{**}	.527 ^{**}	.421 [*]	.459 [*]	
	N	.065	.347	.002	.377	.347	.011	.587	.006	.501	.001	.003	.020	.011	
VAR00017	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.300	-.127	.386 [*]	.006	-.127	.194	.181	.080	.291	.110	.234	.245	.194	
	N	.107	.504	.035	.976	.504	.304	.339	.672	.119	.564	.213	.192	.304	
VAR00018	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.300	-.127	.386 [*]	.006	-.127	.194	.181	.080	.291	.110	.234	.245	.194	
	N	.107	.504	.035	.976	.504	.304	.339	.672	.119	.564	.213	.192	.304	

VAR00019	Pearson Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.098	.173	.133	.199	.173	.151	.227	.473**	.187	.370 [†]	.534**	.287	.151		
	N	.607	.359	.482	.291	.359	.427	.227	.008	.324	.044	.002	.124	.427		
VAR00020	Pearson Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.237	.303	.306	.221	.303	1.000**	.366 [†]	.183	.400 [†]	.401 [†]	.332	.133	1.000**		
	N	.208	.104	.100	.240	.104	.000	.046	.334	.028	.028	.073	.485	.000		
VAR00021	Pearson Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.098	.173	.133	.199	.173	.151	.227	.473**	.187	.370 [†]	.534**	.287	.151		
	N	.607	.359	.482	.291	.359	.427	.227	.008	.324	.044	.002	.124	.427		
VAR00022	Pearson Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.098	.173	.133	.199	.173	.151	.227	.473**	.187	.370 [†]	.534**	.287	.151		
	N	.607	.359	.482	.291	.359	.427	.227	.008	.324	.044	.002	.124	.427		
VAR00023	Pearson Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.237	.303	.306	.221	.303	1.000**	.366 [†]	.183	.400 [†]	.401 [†]	.332	.133	1.000**		
	N	.208	.104	.100	.240	.104	.000	.046	.334	.028	.028	.073	.485	.000		

VAR00024	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.544**	.288	.616**	.242	.288	.257	-.085	.544**	.191	.701**	.212	.522**	.257	
	N	.002	.122	.000	.197	.122	.170	.654	.002	.311	.000	.262	.003	.170	
VAR00025	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	-.040	.230	.145	.169	.230	.208	.499**	.359	.179	.192	.802**	.248	.208	
	N	.835	.222	.446	.372	.222	.270	.005	.051	.344	.308	.000	.186	.270	
VAR00026	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.255	.343	.190	.030	.343	-.084	.166	.224	.295	.131	-.021	.392*	-.084	
	N	.174	.064	.314	.877	.064	.660	.379	.235	.113	.491	.914	.032	.660	
VAR00027	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.255	.343	.190	.030	.343	-.084	.166	.224	.295	.131	-.021	.392*	-.084	
	N	.174	.064	.314	.877	.064	.660	.379	.235	.113	.491	.914	.032	.660	
VAR00028	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.255	.343	.190	.030	.343	-.084	.166	.224	.295	.131	-.021	.392*	-.084	
	N	.174	.064	.314	.877	.064	.660	.379	.235	.113	.491	.914	.032	.660	

VAR00029	Pearson Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.255	.343	.190	.030	.343	-.084	.166	.224	.295	.131	-.021	.392	-.084				
	N	.174	.064	.314	.877	.064	.660	.379	.235	.113	.491	.914	.032	.660				
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30				
VAR00030	Pearson Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.255	.343	.190	.030	.343	-.084	.166	.224	.295	.131	-.021	.392	-.084				
	N	.174	.064	.314	.877	.064	.660	.379	.235	.113	.491	.914	.032	.660				
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30				
TOTAL	Pearson Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.255	.343	.190	.030	.343	-.084	.166	.224	.295	.131	-.021	.392	-.084				
	N	.174	.064	.314	.877	.064	.660	.379	.235	.113	.491	.914	.032	.660				
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30				

Validitas Y

	VAR000 01	VAR000 02	VAR000 03	VAR000 04	VAR000 05	VAR000 06	VAR000 07	VAR000 08	VAR000 09	VAR000 10	VAR000 11	VAR000 12	VAR000 13	VAR000 14
--	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

VAR000 01	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1	.099	.680**	.334	.099	.237	-.078	.563**	-.147	.380*	.000	.074	.237	.0
			.601	.000	.071	.601	.208	.680	.001	.439	.039	1.000	.698	.208	.6
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR000 02	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.099	1	.325	.382*	1.000**	.303	.407*	.195	.458*	.134	.227	.260	.303	.3
		.601		.080	.037	.000	.104	.025	.302	.011	.480	.227	.165	.104	.1
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR000 03	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.680**	.325	1	.289	.325	.306	.078	.560**	.060	.414*	.259	.333	.306	.3
		.000	.080		.121	.080	.100	.681	.001	.751	.023	.167	.073	.100	.0
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR000 04	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.334	.382*	.289	1	.382*	.221	.344	.195	.289	.044	.171	.226	.221	.4
		.071	.037	.121		.037	.240	.063	.301	.121	.817	.368	.230	.240	.0
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

VAR000 05	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.099 .601 30	1.000** .000 30	.325 .080 30	.382* .037 30	1 30	.303 .104 30	.407* .025 30	.195 .302 30	.458* .011 30	.134 .480 30	.227 .227 30	.260 .165 30	.303 .104 30	.3 .1
VAR000 06	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.237 .208 30	.303 .104 30	.306 .100 30	.221 .240 30	.303 .104 30	1 30	.366* .046 30	.183 .334 30	.400* .028 30	.401* .028 30	.332 .073 30	.133 .485 30	1.000** .000 30	.0 .6
VAR000 07	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	-.078 .680 30	.407* .025 30	.078 .681 30	.344 .063 30	.407* .025 30	.366* .046 30	1 30	-.071 .708 30	.506** .004 30	-.081 .669 30	.486** .006 30	.182 .335 30	.366* .046 30	.46 .0
VAR000 08	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.563** .001 30	.195 .302 30	.560** .001 30	.195 .301 30	.195 .302 30	.183 .334 30	-.071 .708 30	1 30	-.231 .219 30	.595** .001 30	.336 .069 30	.085 .655 30	.183 .334 30	.1 .4

VAR000 09	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N																
		-.147	.458*	.060	.289	.458*	.400*	.506**	-.231	1	.107	.347	.465**	.400*	.400*	.400*	.400*
		.439	.011	.751	.121	.011	.028	.004	.219		.573	.060	.010	.028	.028	.028	.028
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 10	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N																
		.380*	.134	.414*	.044	.134	.401*	-.081	.595**	.107	1	.219	.237	.401*	.401*	.401*	.401*
		.039	.480	.023	.817	.480	.028	.669	.001	.573		.245	.207	.028	.028	.028	.028
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 11	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N																
		.000	.227	.259	.171	.227	.332	.486**	.336	.347	.219	1	.306	.332	.332	.332	.332
		1.000	.227	.167	.368	.227	.073	.006	.069	.060	.245		.101	.073	.073	.073	.073
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 12	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N																
		.074	.260	.333	.226	.260	.133	.182	.085	.465**	.237	.306	1	.133	.133	.133	.133
		.698	.165	.073	.230	.165	.485	.335	.655	.010	.207	.101		.485	.485	.485	.485
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR000 13	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.237 .208 30	.303 .104 30	.306 .100 30	.221 .240 30	.303 .104 30	1.000** .000 30	.366* .046 30	.183 .334 30	.400* .028 30	.401* .028 30	.332 .073 30	.133 .485 30	1 30	.0 .6
VAR000 14	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.093 .626 30	.301 .106 30	.373* .042 30	.406* .026 30	.301 .106 30	.092 .629 30	.463** .010 30	.148 .435 30	.403* .027 30	.155 .412 30	.566** .001 30	.312 .094 30	.092 .629 30	
VAR000 15	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.237 .208 30	.303 .104 30	.306 .100 30	.221 .240 30	.303 .104 30	1.000** .000 30	.366* .046 30	.183 .334 30	.400* .028 30	.401* .028 30	.332 .073 30	.133 .485 30	1.000** .000 30	.0 .6
VAR000 16	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.342 .065 30	.178 .347 30	.538** .002 30	.167 .377 30	.178 .347 30	.459* .011 30	.103 .587 30	.493** .006 30	.128 .501 30	.570** .001 30	.527** .003 30	.421* .020 30	.459* .011 30	.2 .1

VAR000 17	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.300 .107 30	-.127 .504 30	.386* .035 30	.006 .976 30	-.127 .504 30	.194 .304 30	.181 .339 30	.080 .672 30	.291 .119 30	.110 .564 30	.234 .213 30	.245 .192 30	.194 .304 30	.3 .0
VAR000 18	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.300 .107 30	-.127 .504 30	.386* .035 30	.006 .976 30	-.127 .504 30	.194 .304 30	.181 .339 30	.080 .672 30	.291 .119 30	.110 .564 30	.234 .213 30	.245 .192 30	.194 .304 30	.3 .0
VAR000 19	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.098 .607 30	.173 .359 30	.133 .482 30	.199 .291 30	.173 .359 30	.151 .427 30	.227 .227 30	.473** .008 30	.187 .324 30	.370* .044 30	.534** .002 30	.287 .124 30	.151 .427 30	.3 .0
VAR000 20	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.237 .208 30	.303 .104 30	.306 .100 30	.221 .240 30	.303 .104 30	1.000** .000 30	.366* .046 30	.183 .334 30	.400* .028 30	.401* .028 30	.332 .073 30	.133 .485 30	1.000** .000 30	.0 .6

VAR000 21	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.098 .607 30	.173 .359 30	.133 .482 30	.199 .291 30	.173 .359 30	.151 .427 30	.227 .227 30	.473** .008 30	.187 .324 30	.370* .044 30	.534** .002 30	.287 .124 30	.151 .427 30	.3
VAR000 22	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.098 .607 30	.173 .359 30	.133 .482 30	.199 .291 30	.173 .359 30	.151 .427 30	.227 .227 30	.473** .008 30	.187 .324 30	.370* .044 30	.534** .002 30	.287 .124 30	.151 .427 30	.3
VAR000 23	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.237 .208 30	.303 .104 30	.306 .100 30	.221 .240 30	.303 .104 30	1.000** .000 30	.366* .046 30	.183 .334 30	.400* .028 30	.401* .028 30	.332 .073 30	.133 .485 30	1.000** .000 30	.0
VAR000 24	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.544** .002 30	.288 .122 30	.616** .000 30	.242 .197 30	.288 .122 30	.257 .170 30	-.085 .654 30	.544** .002 30	.191 .311 30	.701** .000 30	.212 .262 30	.522** .003 30	.257 .170 30	.2

VAR000 25	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N																		
		-.040	.230	.145	.169	.230	.208	.499**	.359	.179	.192	.802**	.248	.208	.3				
		.835	.222	.446	.372	.222	.270	.005	.051	.344	.308	.000	.186	.270	.0				
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30					
VAR000 26	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N																		
		.255	.343	.190	.030	.343	-.084	.166	.224	.295	.131	-.021	.392*	-.084	.1				
		.174	.064	.314	.877	.064	.660	.379	.235	.113	.491	.914	.032	.660	.2				
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30					
VAR000 27	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N																		
		.255	.343	.190	.030	.343	-.084	.166	.224	.295	.131	-.021	.392*	-.084	.1				
		.174	.064	.314	.877	.064	.660	.379	.235	.113	.491	.914	.032	.660	.2				
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30					
VAR000 28	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N																		
		.255	.343	.190	.030	.343	-.084	.166	.224	.295	.131	-.021	.392*	-.084	.1				
		.174	.064	.314	.877	.064	.660	.379	.235	.113	.491	.914	.032	.660	.2				
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30					

VAR000 29	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.255 .174 30	.343 .064 30	.190 .314 30	.030 .877 30	.343 .064 30	-.084 .660 30	.166 .379 30	.224 .235 30	.295 .113 30	.131 .491 30	-.021 .914 30	.392* .032 30	-.084 .660 30	.1 .2
VAR000 30	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.255 .174 30	.343 .064 30	.190 .314 30	.030 .877 30	.343 .064 30	-.084 .660 30	.166 .379 30	.224 .235 30	.295 .113 30	.131 .491 30	-.021 .914 30	.392* .032 30	-.084 .660 30	.1 .2
TOTAL	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.255 .174 30	.343 .064 30	.190 .314 30	.030 .877 30	.343 .064 30	-.084 .660 30	.166 .379 30	.224 .235 30	.295 .113 30	.131 .491 30	-.021 .914 30	.392* .032 30	-.084 .660 30	.1 .2

Reliabilitas X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	35

Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	25

Korelasi r Product Moment

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.458	2.77651

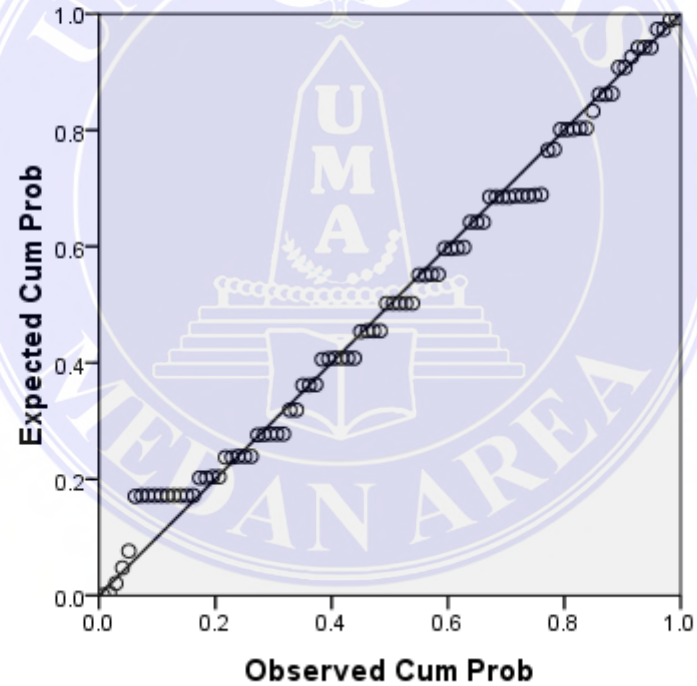
a. Predictors: (Constant), X *Adversity quotient*

b. Dependent Variable: Y KomitmenOrganisasi

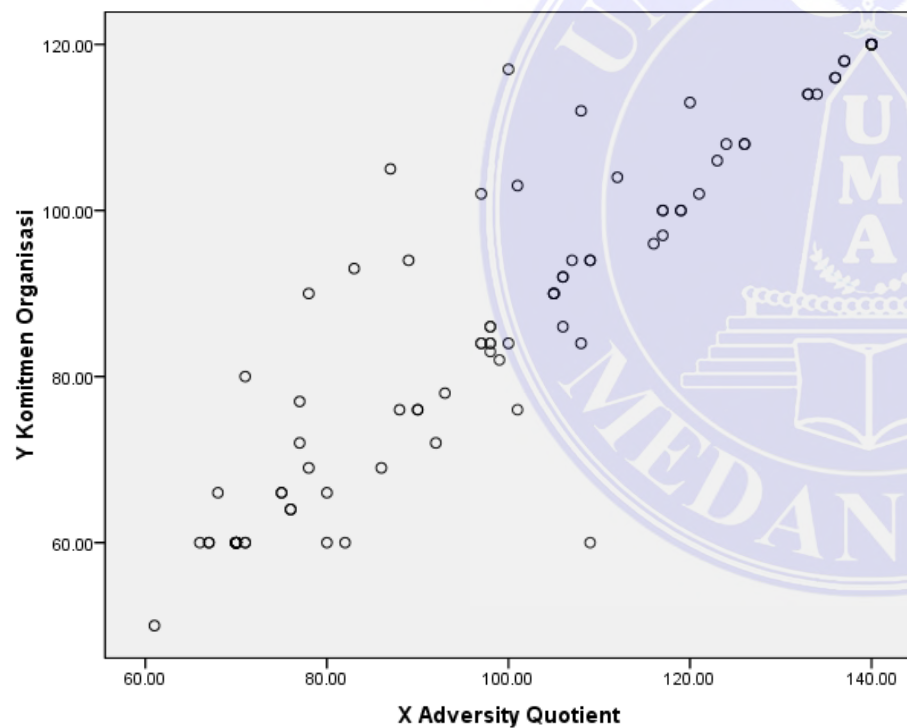
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y Komitmen Organisasi



Uji Linieritas



Uji Hipotetik dan Empirik

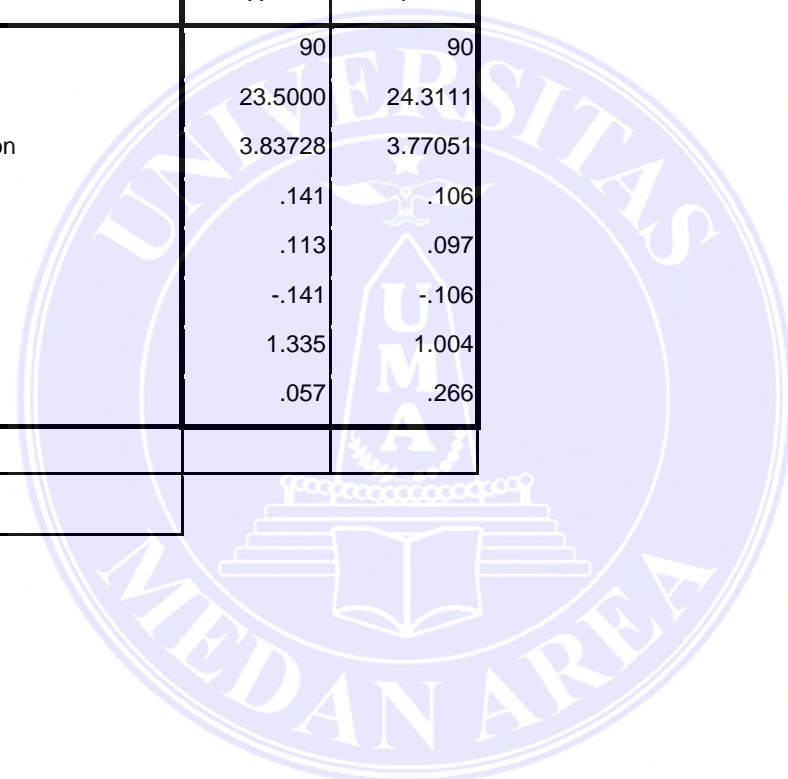
Variabel	SD	Nilai rata-rata/Mean		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Adversity Quotient	23,49	175	217	Tinggi
Komitmen Organisasi	20,82	150	187	Sedang

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	631.421	12	52.618	6.392	.000
		Linearity	586.897	1	586.897	71.294	.000
		Deviation from Linearity	44.524	11	4.048	.492	.903
	Within Groups		633.868	77	8.232		
	Total		1265.289	89			

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		90	90
Normal Parameters ^a	Mean	23.5000	24.3111
	Std. Deviation	3.83728	3.77051
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.106
	Positive	.113	.097
	Negative	-.141	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.335	1.004
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057	.266
a. Test distribution is Normal.			



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		90	90
Normal Parameters ^a	Mean	23.5000	24.3111
	Std. Deviation	3.83728	3.77051
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.106
	Positive	.113	.097
	Negative	-.141	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.335	1.004
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057	.266
a. Test distribution is Normal.			

