
ADVERSITY QUOTIENT DAN KOMITMEN ORGANISASI FUNGSIONARIS LKF FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA (UKSW)**Oleh****Bernike Rosalia Rahayu¹, Sutarto Wijono²****^{1,2}Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga****E-mail: ¹bernikerahayu@gmail.com**

Article History:*Received: 18-10-2025**Revised: 08-11-2025**Accepted: 21-11-2025***Keywords:***Adversity Quotient;
Organizational
Commitment; LKF
Functionaries Of The
UKSW Faculty Of
Psychology*

Abstract: *This research is motivated by the importance of organizational commitment in increasing productivity and loyalty to the organization and as a basis for each member to continue to actively participate in efforts to achieve organizational goals. One factor suspected of being related to organizational commitment is the adversity quotient. This study aims to determine the relationship between the adversity quotient and organizational commitment among LKF functionaries at the Faculty of Psychology, UKSW. The research method used is quantitative with a correlational approach. The research sample consisted of 88 functionaries taken using a total sampling technique. The instruments used included the Adversity Response Profile (ARP) by Stoltz & the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) by Allen and Meyer. Data analysis was carried out using the Pearson correlation test with the help of the Jamovi program. The results of the study showed a positive and significant relationship between the adversity quotient and organizational commitment ($r = 0.788$; $p < 0.05$). Thus, it can be concluded that the higher the adversity quotient, the higher the level of organizational commitment. This finding implies the importance of a participatory adversity quotient in increasing organizational commitment*

PENDAHULUAN

Pentingnya komitmen organisasi terletak pada kemampuannya untuk mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi serta berfungsi sebagai dasar bagi setiap anggota untuk terus berpartisipasi aktif dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Okta & Putri, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Bokhari *et al* (2024), menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri dari berbagai aspek yang beragam, meliputi identifikasi dengan organisasi, kemauan untuk mengerjakan tugas-tugas tambahan, serta kesetiaan terhadap organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh konteks budaya. Dalam penelitian Dharmawan (2024), menyebutkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai moderator dalam relasi antara praktik HRM dan keterlibatan kerja, di mana efek praktik HRM terhadap keterlibatan kerja terbukti lebih signifikan pada karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Dari penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon & Sagala (2020), menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang krusial untuk

dikaji, sebab karyawan dengan komitmen organisasi yang kuat cenderung memiliki ketahanan lebih baik dalam menghadapi berbagai kesulitan di lingkungan kerja dan tidak mudah terpengaruh oleh faktor-faktor yang berpotensi mendorong perilaku *turnover*.

Komitmen organisasi memiliki dampak positif dan negatif dalam lingkungan organisasi bagi setiap individu. Pernyataan ini diperkuat oleh temuan Zhao *et al* (2023) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan efek positif terhadap organisasi, sebagaimana dibuktikan melalui hasil penelitian yang menunjukkan adanya peningkatan kinerja dan produktivitas, penurunan *turnover* dan peningkatan retensi (Anggraini & Swasti, 2024), serta peningkatan perilaku kewarganegaraan organisasi atau OCB (Wang *et al.*, 2021). Komitmen organisasi juga menghasilkan manfaat positif lainnya pada tingkat individual, seperti meningkatnya kesejahteraan psikologis (Yalçın *et al.*, 2021). Penelitian Raharjo *et al* (2023) mencatat bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan level kepuasan hidup yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerja mereka yang memiliki komitmen organisasi rendah. Di sisi lain, komitmen organisasi juga memiliki dampak negatif berupa ketahanan terhadap perubahan, dimana karyawan dengan komitmen organisasi tinggi cenderung lebih menolak inisiatif perubahan dalam organisasi, terutama yang dipersepsikan sebagai ancaman terhadap keamanan kerja mereka (Nguyen Thi Bich Thuy & Phan Dang Ngoc Yen Van, 2020). Temuan ini diperkuat oleh penelitian Fulmore *et al* (2024) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen afektif tinggi memiliki kecenderungan untuk tidak memperhatikan perilaku tidak etis yang dilakukan oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasi karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagaimana diidentifikasi dalam penelitian Dewi *et al* (2023), yang menguraikan empat faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Karakteristik pekerjaan muncul sebagai salah satu faktor penting. Karakteristik ini mencerminkan kapasitas seseorang dalam menghadapi tantangan atau kesulitan dalam lingkungan kerja. Kemampuan menghadapi tantangan kerja merupakan aspek krusial karena dapat meningkatkan rasa ingin tahu, kompetensi, dan kepekaan karyawan terhadap permasalahan. Individu yang memiliki karakteristik tersebut (*adversity quotient*) umumnya lebih berorientasi pada penyelesaian masalah dan memandang tantangan sebagai kesempatan untuk memperoleh keterampilan baru serta berkembang dengan mendemonstrasikan kemampuan tersebut dalam mengatasi masalah (Dewi *et al.*, 2023). Pernyataan ini didukung oleh penelitian Virgana *et al* (2022), yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara *adversity quotient* dan komitmen organisasi. Lebih lanjut, penelitian Baog & Cagape (2024) mengungkapkan bahwa keempat dimensi *adversity quotient* yaitu kontrol, kepemilikan, jangkauan, dan daya tahan—memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan berbagai faktor yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* berperan penting dalam memengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 fungsionaris LKF Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW), teridentifikasi adanya hubungan antara *adversity quotient* dan komitmen organisasi pada para fungsionaris tersebut. Melalui wawancara, para fungsionaris mengungkapkan bahwa mereka kerap mengalami penurunan dalam komitmen organisasi akibat kesulitan menghadapi berbagai tantangan dan dinamika internal yang mereka alami. Penelitian terhadap variabel *adversity quotient* menyediakan pemahaman

yang signifikan tentang bagaimana individu, tim, dan organisasi merespon serta bertumbuh melalui tantangan (Laurente, 2025). Seiring dengan meningkatnya kompleksitas tantangan global, pemahaman mengenai *adversity quotient* menjadi semakin penting di berbagai bidang, mulai dari sektor pendidikan hingga kepemimpinan (Mardiana et al., 2021), serta dari praktik klinis (Gou et al., 2024) hingga pengembangan organisasi. *Adversity quotient* tidak hanya berperan sebagai konsep dalam psikologi, tetapi juga berfungsi sebagai kerangka kerja komprehensif untuk memahami dan mengembangkan ketahanan manusia di tengah era yang penuh perubahan dan ketidakpastian.

Penelitian Okta & Putri (2024) menunjukkan adanya korelasi positif antara *adversity quotient* dan komitmen organisasi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Rita & Widodo (2021) yang menyatakan bahwa individu dengan *adversity quotient* tinggi cenderung memaknai tantangan dalam organisasi sebagai kesempatan untuk berkembang, sehingga memperkuat identifikasi mereka dengan nilai-nilai organisasi yang merupakan komponen dari komitmen afektif. Dalam lingkungan bisnis atau organisasi yang semakin tidak stabil, *adversity quotient* menjadi faktor krusial untuk memahami, memprediksi, dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Organisasi perlu menyediakan sumber daya untuk pengembangan *adversity quotient* karyawan agar dapat memperoleh manfaat signifikan, seperti peningkatan komitmen dan retensi talenta, terutama dalam situasi penuh tantangan dan perubahan. *Adversity quotient* menjadi sangat penting karena mencerminkan kapasitas seseorang dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan hidup, yang bisa menjadi faktor penentu kesuksesan serta ketahanan mereka menghadapi tantangan. Namun, penelitian Albarika & Mirwan Karim (2021) mengungkapkan hubungan negatif antara *Adversity Quotient* dan komitmen organisasi. Individu dengan AQ yang sangat tinggi berisiko mengalami kelelahan emosional, dimana kemampuan adaptasi yang terus-menerus dapat menguras sumber daya psikologis mereka. Sehingga, tingkat resiliensi yang berlebihan justru dapat menurunkan komitmen akibat proses adaptasi yang berlangsung tanpa henti.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan beberapa studi terdahulu yang dapat diidentifikasi melalui perbandingan dengan penelitian Manalu (2022), yang berjudul "Hubungan *Adversity Quotient* dengan Komitmen Organisasi pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah," dimana penelitian tersebut mengkaji *adversity quotient* menggunakan teori Paul G. Stoltz (2000), sedangkan penelitian ini menggunakan teori *adversity quotient* dari Dr. Paul G. Stoltz (1997). Selain itu, dalam penelitian Virgana et al (2022), dimana penelitian tersebut mengkaji komitmen organisasi pada *special school teacher*, sementara penelitian saat ini menitikberatkan pada fungsionaris LKF Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW). Penelitian ini juga memperluas cakupan dalam bidang psikologi organisasi dengan menginvestigasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi kemahasiswaan, yang membedakannya dari penelitian (Sulastry et al., 2023). Sementara itu, penelitian Azhari (2022) menganalisis pengaruh adaptasi digital, komitmen organisasi, *adversity quotient* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Medan, sedangkan penelitian ini berfokus pada hubungan antara dua variabel spesifik: *adversity quotient* dan komitmen organisasi pada fungsionaris LKF. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *adversity quotient* dengan komitmen organisasi pada fungsionaris LKF

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *Adversity Quotient* dan Komitmen Organisasi fungsionaris LKF Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW).

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dan organisasinya, serta memengaruhi keputusan individu untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi tersebut. Mereka mengidentifikasi tiga elemen dalam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Menurut Luthans (1992), komitmen organisasi dapat diartikan sebagai dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, kesediaan memberikan usaha maksimal demi organisasi, dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi. Dalam pandangannya, komitmen organisasi merupakan gambaran sikap kesetiaan karyawan dalam proses yang berkelanjutan, di mana para anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap kesuksesan dan kesejahteraan organisasi.

B. *Adversity Quotient*

Dr. Paul G. Stoltz (1997), dalam bukunya "*Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities*", menjelaskan *adversity quotient* sebagai kemampuan atau kecerdasan seseorang dalam menghadapi kesulitan, hambatan, atau tantangan hidup. *Adversity quotient* mengukur bagaimana seseorang merespons kesulitan dan dapat memprediksi siapa yang mampu mengatasi tantangan tersebut dan siapa yang menyerah.

Jim Collins (2001), menciptakan buku yang berjudul "*Good to Great*", dimana ia mendukung definisi *adversity quotient* yang dikembangkan oleh Dr. Paul G. Stoltz. Jim Collins dalam bukunya menjelaskan beberapa konsep yang berkaitan dengan ketahanan dan kegigihan, salah satu konsep ketahannya adalah "*The Stockdale Paradox*". Konsep ini membahas kemampuan untuk menghadapi kenyataan yang keras dengan mempertahankan keyakinan bahwa akhirnya kesuksesan akan tercapai.

C. Kerangka Berpikir

Adversity quotient memiliki keterkaitan yang kuat dengan komitmen organisasi. (Rita & Widodo, 2021), menyatakan bahwa individu dengan skor *adversity quotient* yang tinggi cenderung melihat tantangan organisasi sebagai kesempatan untuk berkembang, serta memperkuat ikatan mereka dengan nilai-nilai organisasi, yang merupakan bagian dari komitmen afektif. Dalam organisasi, *adversity quotient* menjadi faktor krusial untuk memahami, memprediksi, dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan dukungan untuk mengembangkan *adversity quotient* dalam rangka meraih manfaat besar, seperti peningkatan komitmen karyawan dan retensi talenta, terutama di tengah perubahan dan tantangan.

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif *adversity quotient* dan komitmen organisasi fungsionaris LKF Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana

(UKSW).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional kuantitatif yang fokus pada hubungan *Adversity Quotient* dan Komitmen Organisasi fungsionaris LKF Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW).

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu:

1. Variabel *independen* (X) dalam penelitian ini merupakan *adversity quotient*.
2. Variabel *dependen* (Y) dalam penelitian ini merupakan komitmen organisasi.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Penelitian ini dilakukan pada fungsionaris LKF Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW). Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas (2023), menerangkan bahwa populasi mencakup keseluruhan elemen dalam sebuah penelitian, meliputi objek dan subjek yang memiliki karakteristik serta ciri-ciri tertentu. Hardani (2020), dalam bukunya menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari elemen populasi yang diseleksi menggunakan metode pengambilan sampel tertentu. Penelitian ini menerapkan teknik total sampling atau sampling jenuh, di mana sampel dipilih seluruh anggota populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah anggota LKF Fakultas Psikologi UKSW, yang berjumlah 88 mahasiswa, terdiri dari 34 anggota Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas (BPMF) dan 54 anggota Senat Mahasiswa Fakultas (SMF).

Metode Analisis Data

Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Alat ukur yang digunakan oleh penulis *Adversity Response Profile* (ARP) yang dirancang oleh Stoltz (1997) dan dimodifikasi oleh Mahayana (2021), menunjukkan bahwa nilai validitas menunjukkan nilai $r=0,320$ dan reliabilitas sebesar 0.869.

Sementara itu, alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) dan dimodifikasi oleh Sulistiawan, dkk (2021), yang menunjukkan bahwa validitas menunjukkan nilai faktor loading antara 0,62–0,83 dan reliabilitas sebesar 0.863.

Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur konsistensi hasil yang diperoleh saat menggunakan objek yang sama, yang akan menghasilkan data yang konsisten. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengevaluasi keajegan atau konsistensi instrumen pengukuran, yakni apakah alat ukur tersebut mampu memberikan hasil yang tetap konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali.

Alat ukur yang digunakan oleh penulis *Adversity Response Profile* (ARP) yang dirancang oleh Stoltz (1997) dan dimodifikasi oleh Mahayana (2021), menunjukkan bahwa nilai reliabilitas sebesar 0.869.

Sementara itu, alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) dan dimodifikasi oleh Sulistiawan, dkk (2021), yang menunjukkan bahwa reliabilitas sebesar 0.863.

Uji Asumsi

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- Uji Normalitas
- Uji Linearitas
- Uji Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kancan Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 10 Juni 2025 hingga 4 September 2025 dan penelitian dilakukan di LKF Fakultas Psikologi dengan menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form* (<https://bit.ly/TABernike>). *Link* kuesioner tersebut kemudian dibagikan kepada partisipan yang sesuai dengan kriteria penelitian yaitu aktif menjabat sebagai fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan UKSW Periode 2025. Penyebaran *link* kuesioner dilakukan melalui *WhatsApp*.

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah 88 Fungsionaris LKF Fakultas Psikologi. Berikut pada Tabel 4.1 adalah data dari partisipan penelitian ini.

Tabel 1 Demografi Partisipan Penelitian

No	Klasifikasi Partisipan	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1.	Lembaga Kemahasiswaan	SMF	54	61.4%
		BPMF	34	38.6%
	Total		88	100%

Berdasarkan Tabel 1, pada kategori Lembaga Kemahasiswaan menunjukkan jika partisipan SMF berjumlah 54 orang (61.4%) dan partisipan BPMF sebanyak 34 orang (38.6%).

Hasil Penelitian

1. Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 2 Hasil Statistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Adversity Quotient	88	79	154	122	17.8
Komitmen Organisasi	88	25	72	57.0	7.79
Valid N	88				

Hasil dari data statistik deskriptif pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa partisipan sebanyak 88 orang pada *adversity quotient* memiliki skor bergerak dengan skor minimum 79 ke skor maximum 154. Standar deviasi sebesar 17.8 dan rata-rata yang didapatkan yaitu 122. Pada komitmen organisasi memiliki skor yang bergerak dengan skor minimum 25 sampai skor maximum 72. Standar deviasi sebesar 7.79 dan rata-rata yang didapatkan yaitu 57.

2. Hasil Uji Asumsi

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

	<i>Statistic</i>	<i>P</i>
Kolmogorov-Smirnov Z	0.113	0.211

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.5, menunjukkan nilai *unstandardized residual Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,0113 dengan sig. = 0,211 ($p > 0,05$). Dengan demikian, data penelitian berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Adversity Quotient</i>	3280	1	3280.2	141	<.001
<i>Residuals</i>	2000	86	23.3		

Data uji linearitas telah diolah dan diperoleh nilai *F Linearity* sebesar 141 ($p < 0,05$). Sehingga dapat dikatakan jika *adversity quotient* dan variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear.

c. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

	<i>Job Crafting</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Adversity Quotient</i>	<i>Pearson's r</i>	
	<i>df</i>	
	<i>p-value</i>	
	<i>N</i>	
<i>Komitmen Organisasi</i>	<i>Pearson's r</i>	0.788***
	<i>df</i>	86
	<i>p-value</i>	<.001
	<i>N</i>	88

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel *adversity quotient* dengan komitmen organisasi pada fungsionaris LKF Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW). Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.7, diperoleh nilai *Pearson's r* = 0,788 dengan $p < .001$. Nilai hipotesis ini menunjukkan arah hubungan yang positif dengan tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat (karena $r > 0,80$). Hal ini berarti semakin tinggi *adversity quotient*, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *adversity quotient* dan komitmen organisasi pada fungsionaris LKF Fakultas Psikologi UKSW. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan fungsionaris dalam menghadapi tantangan, tekanan, serta hambatan selama menjalankan tugas organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, tantangan yang muncul sering kali berkaitan dengan kebutuhan menyeimbangkan beban akademik, program kerja organisasi, dinamika kelompok, serta tuntutan personal. Dengan demikian, *adversity quotient* menjadi faktor penting yang berperan dalam menjaga keberlangsungan dan keterlibatan aktif fungsionaris dalam

menjalankan tanggung jawabnya.

Jika ditinjau lebih lanjut, dimensi-dimensi adversity quotient memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai proses psikologis yang memengaruhi komitmen organisasi. Dimensi control, misalnya, mencerminkan sejauh mana individu percaya bahwa mereka mampu memengaruhi situasi sulit yang dihadapi. Fungsionaris dengan tingkat control tinggi lebih mampu mengelola tekanan dan menyusun strategi penyelesaian masalah secara efektif. Hal ini berdampak pada meningkatnya rasa percaya diri, perasaan mampu, dan evaluasi diri positif yang pada akhirnya memperkuat keterikatan afektif terhadap organisasi. Individu yang merasa kompeten dalam menghadapi tantangan akan lebih mungkin melihat organisasi sebagai tempat yang dapat memberikan makna dan ruang berkembang bagi dirinya.

Selanjutnya, dimensi origin dan ownership berpengaruh dalam membentuk rasa tanggung jawab dan kesediaan individu untuk mengevaluasi situasi secara objektif. Fungsionaris dengan adversity quotient tinggi cenderung mengakui peran dirinya dalam munculnya suatu masalah dan bersedia mengambil langkah perbaikan. Sikap ini tidak hanya meningkatkan akuntabilitas tetapi juga mendorong pembentukan sikap positif terhadap organisasi. Ketika individu merasa menjadi bagian yang berkontribusi terhadap keberhasilan maupun kegagalan organisasi, muncul rasa memiliki (sense of belonging) yang memperkuat komitmen normatif maupun afektif.

Dimensi reach berperan dalam menilai sejauh mana suatu kesulitan memengaruhi aspek lain dalam kehidupan individu. Fungsionaris dengan reach rendah mampu membatasi dampak masalah sehingga tidak memengaruhi bidang lain seperti akademik atau hubungan sosial. Ini menunjukkan kemampuan regulasi emosi yang baik, di mana individu dapat memisahkan antara berbagai peran yang dijalani. Pengelolaan jangkauan masalah yang efektif dapat menurunkan stres berlebih dan meningkatkan keberlanjutan partisipasi dalam organisasi. Dalam konteks komitmen berkelanjutan (continuance commitment), kemampuan ini membuat fungsionaris lebih mempertimbangkan manfaat dari tetap bertahan dalam organisasi dibandingkan keluar akibat tekanan atau hambatan sementara.

Dimensi terakhir, yaitu endurance, mencerminkan ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan. Fungsionaris yang memiliki daya tahan tinggi tidak mudah menyerah meskipun dihadapkan pada kegagalan, konflik internal, atau situasi yang tidak sesuai ekspektasi. Ketahanan ini membuat mereka tetap menjalankan tugas sampai selesai dan memandang kesulitan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Ketika individu memiliki pola pikir jangka panjang dan sikap resilien, komitmen mereka terhadap organisasi semakin kuat karena mereka percaya bahwa kesulitan bersifat sementara dan dapat diatasi. Sikap bertahan ini berkontribusi pada peningkatan komitmen afektif dan normatif, terutama ketika fungsionaris merasa bahwa perjuangan yang dilakukan menghasilkan perkembangan diri dan manfaat jangka panjang.

Temuan dalam penelitian ini juga selaras dengan teori Allen dan Meyer (1990) mengenai komponen komitmen organisasi. Individu dengan adversity quotient tinggi lebih cenderung mengembangkan komitmen afektif, karena pengalaman menghadapi tantangan dalam organisasi membentuk hubungan emosional yang positif. Mereka melihat organisasi bukan hanya wadah berkegiatan, tetapi tempat untuk tumbuh dan mengembangkan kemampuan diri. Komitmen berkelanjutan juga dapat meningkat karena individu menyadari bahwa keluar dari organisasi akan menghilangkan kesempatan berharga untuk belajar,

membangun jaringan, dan memperoleh pengalaman baru. Adapun komitmen normatif terbentuk ketika individu merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap mendukung organisasi setelah merasakan manfaat sistematis dari pengalaman berorganisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian-penelitian sebelumnya. Misalnya, Okta & Putri (2024) menemukan bahwa *adversity quotient* memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, yang berarti bahwa kemampuan menghadapi kesulitan secara langsung berpengaruh terhadap keinginan individu tetap terlibat dalam organisasi. Penelitian Virgana et al. (2022) juga menunjukkan bahwa guru dengan *adversity quotient* tinggi memiliki komitmen organisasi yang lebih besar. Temuan tersebut mendukung asumsi bahwa kemampuan menghadapi kesulitan dalam berbagai konteks, baik pendidikan maupun organisasi kemahasiswaan, berpengaruh signifikan dalam membentuk komitmen yang kuat. Dengan demikian, konsistensi temuan ini memberikan bukti kuat bahwa *adversity quotient* merupakan faktor prediktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini juga menawarkan implikasi praktis bagi organisasi mahasiswa, khususnya LKF Fakultas Psikologi. Pengurus organisasi dapat mengembangkan berbagai program pelatihan yang bertujuan meningkatkan *adversity quotient* fungsionaris, seperti pelatihan manajemen stres, problem solving, komunikasi efektif, dan kepemimpinan. Kegiatan tersebut dapat membantu fungsionaris meningkatkan kemampuan adaptasi dan ketahanan menghadapi kesulitan. Selain itu, organisasi juga perlu menciptakan lingkungan yang mendukung, apresiatif, dan memberikan ruang bagi anggota untuk berkembang. Ketika organisasi memberikan pengalaman positif dan kesempatan belajar yang konkret, maka komitmen anggota terhadap organisasi akan tumbuh secara natural.

Secara keseluruhan, temuan dalam penelitian ini menegaskan bahwa *adversity quotient* memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan yang dinamis dan penuh tantangan, kemampuan menghadapi kesulitan menjadi modal penting yang tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga organisasi secara keseluruhan. Melalui peningkatan *adversity quotient*, organisasi dapat menciptakan anggota yang lebih tangguh, bertanggung jawab, dan berkomitmen tinggi. Pada akhirnya, hal ini akan meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas kepemimpinan mahasiswa di masa depan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Adversity Quotient* dengan Komitmen Organisasi pada fungsionaris LKF Fakultas Psikologi.

SARAN

1. Bagi Universitas
Pihak manajemen universitas diharapkan mampu memberikan dukungan yang lebih maksimal terhadap aktivitas organisasi mahasiswa, khususnya fungsionaris LKF. Bentuk dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui penyediaan fasilitas, pendampingan, serta kebijakan yang berorientasi pada pengembangan *soft skills* mahasiswa. Dengan adanya perhatian tersebut, mahasiswa akan terdorong untuk meningkatkan *adversity quotient* sekaligus memperkuat komitmen mereka dalam berorganisasi.
2. Bagi LKF Fakultas Psikologi

LKF Fakultas Psikologi sebaiknya menyelenggarakan berbagai program pengembangan diri, misalnya *leadership training*, *team building*, dan pelatihan lainnya. Program-program ini dapat membantu fungsionaris dalam meningkatkan kemampuan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) serta menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap organisasi. Selain itu, penting pula menciptakan budaya organisasi yang terbuka, suportif, dan berfokus pada pengembangan anggota agar komitmen organisasi semakin kuat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan memperluas cakupan subjek dengan melibatkan fungsionaris LKF dari fakultas lain bahkan universitas berbeda, sehingga hasil penelitian lebih bersifat umum. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel tambahan yang relevan, seperti kepuasan organisasi, motivasi berprestasi, atau *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk memperkaya hasil kajian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Albarika Bandar Lampung, S., & dan Mirwan Karim Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, E. (2021). PENGARUH ADVERSITY QUOTIENT DAN OCCUPATIONAL STRESS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi pada Karyawan BUMN Generasi Milenial di Indonesia). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(1), 27–41.
- [2] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- [3] Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- [4] Anggraini, F. D., & Swasti, I. K. (2024). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention Radar Kediri. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(8), 2184–2202. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v3i8.10678>
- [5] Baog, I. W., & Cagape, W. E. (2024). Mediating Effect of Change Management Practices of School Leaders in the Relationship between Adversity Quotient and Organizational Commitment of Teachers. *Twist*, 19(2), 259–266. <https://twistjournal.net/twist/article/view/246%0Ahttps://twistjournal.net/twist/article/download/246/198>
- [6] Bokhari, S. A. A., Ali, M., Yaqub, M. Z., Salam, M. A., & Park, S. Y. (2024). Moderating role of national culture on the association between organizational culture and organizational commitment among SME's personnel. *Journal of Innovation and Knowledge*, 9(4), 100623. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100623>
- [7] Dewi, R., Dwi Lestari, S., Zakia Arafa, A., & Sofiani, F. (2023). the Effect of Leadership, Commitment, and Adversity Quotient on Employee Performance At Pt Mitra Integrasi Informatika. *Bus. Excellence*, 6(1), 45–54.
- [8] Dharmawan, D. D. (2024). *Hubungan Antara Motivasi , Perubahan Organisasi , Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi : Sebuah Kajian*

- Literatur. 08, 9–24.*
- [9] Fulmore, J. A., Nimon, K., & Reio, T. (2024). The role of organizational culture in the relationship between affective organizational commitment and unethical pro-organizational behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 39(7), 845–862. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2022-0581>
 - [10] Gou, X., Chen, L., Yang, S., Li, Y., & Wu, J. (2024). Relationships of the adversity quotient subtypes of nursing interns with depression, coping styles, positive psychological capital, and professional adaptability: a cross-sectional study. *BMC Medical Education*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05853-w>
 - [11] Halim, M. R., & Wijono, S. (2021). Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada the Emmerick Hotel Salatiga. *Psikologi Konseling*, 18(1), 861. <https://doi.org/10.24114/konseling.v18i1.27829>
 - [12] Hardani. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
 - [13] Huwae, A., Rugebregt, J. M., Psikologi, F., Kristen, U., & Wacana, S. (2020). Mental Untuk Meningkatkan Mutu Produktivitas. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 6, 116–123.
 - [14] Laurente, K. G. (2025). *Adversity Quotient and Leadership Styles of School Leaders in Relation to The Performance of Teachers*. V(3), 280–292.
 - [15] Mardiana, D., Tobroni, & Supriyatno, T. (2021). The development of students' adversity quotient through online learning models: A case study of an Islamic education course. *Communication in Humanity and Social Science*, 1(1), 35–41. <https://doi.org/10.21924/chss.1.1.2021.10>
 - [16] Nguyen Thi Bich Thuy, & Phan Dang Ngoc Yen Van. (2020). Employee Commitment to Organizational Change with the Role of Job Satisfaction and Transformational Leadership. *Technium Social Sciences Journal*, 2(January), 1–17. <https://doi.org/10.47577/tssj.v2i1.51>
 - [17] Okta, N., & Putri, E. (2024). Pengaruh Adversity Quotient Pada Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(3), 968–975. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10655855>
 - [18] Raharjo, B. S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156.
 - [19] Rita, A., & Widodo, W. (2021). How Adversity Quotient and Organizational Justice Reduce Turnover Intention Empirical Evidence from Indonesia. *Chandrawaty CHANDRAWATY / Journal of Asian Finance*, 8(6), 1171–1181. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.1171>
 - [20] Sulastry, H., Harapan, E., & Rahman, A. (2023). The Influence of Leadership Effectiveness, Adversity Quotient, and Organizational Culture on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 4(1), 167–175. <https://doi.org/10.52690/jswse.v4i1.370>
 - [21] Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
 - [22] Virgana, V., Suendarti, M., Lapasau, M., & Hasbullah, H. (2022). Measuring the Effects of Adversity Quotient, Organizational Culture and Job Satisfaction on Special School

- Teachers' Organizational Commitment. *International Journal of Educational Management and Development Studies*, 3(2), 21–44. <https://doi.org/10.53378/352886>
- [23] Wang, D., Qin, Y., & Zhou, W. (2021). The effects of leaders' prosocial orientation on employees' organizational citizenship behavior – the roles of affective commitment and workplace ostracism. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1171–1185. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S324081>
- [24] Yalçın, S., Akan, D., & Yıldırım, İ. (2021). Investigation of the Organizational Commitment and Psychological Well-being Levels of Academicians. *International Journal of Research in Education and Science*, 7(2), 525–544. <https://doi.org/10.46328/ijres.1346>
- [25] Zhao, T., Li, H., Zheng, L., & Zhang, Y. (2023). How Dispositional Gratitude Shapes Employee Well-being and Organizational Commitment: The Mediating Roles of Leader-Member Exchange and Coworker Exchange. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 149–171. <https://doi.org/10.1177/10690727221099867>