

**HUBUNGAN ANTARA ADVERSITY QUOTIENT
DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT. BINA INSAN SUKSES MANDIRI**

**Juliana Ningsih¹, Lia Rosliana², Evi Kurniasari P.³, Fakultas Psikologi
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda¹, PKP2A III LAN / dosen LB
Fakultas Psikologi untag samarinda², Fakultas Psikologi Universitas 17
Agustus 1945 Samarinda³**

**Julian_ning@gmail.com¹, lia_roaliana2000@yahoo.com²,
evi.kurniasari2003@gmail.com³**

Abstract. Human resources within an organization requires to be considered, organizations that want to move forward and evolve will think of its employees job satisfaction, and job satisfaction in the can by the employee will inspire employees to perform better, it also becomes a chore at PT. Bina Insan Sukses Mandiri always want to give the best to the employees. This study aims to determine the relationship of adversity quotient with job satisfaction to employee PT. Bina Insan Sukses Mandiri. The subjects were the employees who work in the field as much as 130 samples. Use data collected aqversity quotient scale and job satisfaction. Data analysis technique used statistical analysis product korelation moment with SPSS version 13 for windows. The results of this research shows that there is a positive correlation and a very sigfikan between adversity quotient with employee job satisfaction in the PT Bina Insan Sukses Mandiri with a value of $R = 0.097$ and $p = 0.000$

Keywords: *Adversity Quotient, Job Satisfaction*

Abstrak. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, organisasi yang ingin maju dan berkembang akan memikirkan kepuasan kerja para karyawannya, dengan kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan akan menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, hal ini juga menjadi pekerjaan rumah pada PT. Bina Sukses Insan Mandiri yang senantiasa selalu ingin memberikan yang terbaik untuk karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *adversity quotient* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Bina Sukses Insan Mandiri. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dilapangan sebanyak 130 sampel. Data dikumpulkan menggunakan skala *aqversity quotient* dan kepuasan kerja. Teknik analisa data yang digunakan analisis *statistic korelation produk moment* dengan bantuan program SPSS versi 13 for windows. Hasil peneltian ini menunjukkan terdapat korelasi yang positif dan sangat sigfikan antara *adversity quotient* dengan kepuasan kerja pada karyawan lapangan PT. Bina Sukses Insan Mandiri dengan nilai $R = 0.097$ dan $p = 0.000$

Kata kunci : Adversity Quotient, Kepuasan Kerja

Organisasi terdapat dalam kehidupan manusia. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 2002). Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasilah yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju ataupun mundurnya organisasi.

Organisasi yang ingin maju dan berkembang akan memikirkan kepuasan kerja para karyawannya, dengan kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan akan menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, namun bila karyawan dalam suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan maka mereka cenderung akan mencari

organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan ataupun melakukan tindakan-tindakan untuk meminta perhatian pada organisasi agar memikirkan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja dapat dijadikan aspek untuk melihat kondisi suatu organisasi. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktifitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian (Robbins, 2002). Robbins (2002) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Wexley dan Yukl (dalam Robbins, 2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya, kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Menurut Locke (dalam Levy, 2003), kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai sesuatu yang menyenangkan, hal positif dari status emosional sebagai hasil penilaian dari pekerjaan seseorang.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan kesamaan pendapat mereka bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau penilaian positif atau negatif seseorang atas hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan fungsi hubungan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan dan apa yang dialami. Kepuasan dipengaruhi antara lain oleh pekerjaan itu sendiri, promosi, pembayaran, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, dan perusahaan.

Spector (dalam Robbins, 2002) menekankan bahwa

pemenuhan kepuasan kerja karyawan selain dapat mengurangi resiko keluarnya karyawan dari perusahaan juga mampu meningkatkan produktivitas kerja, sehingga selayaknya menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat mencapai sukses. Apresiasi, komunikasi, teman sekerja, manfaat, kondisi kerja, lingkungan serta komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja.

Kejadian yang dapat menjadi contoh permasalahan kepuasan kerja adalah salah satu perusahaan garmen di Semarang. Ratusan karyawan perusahaan tersebut melakukan demonstrasi karena merasa mendapat perlakuan yang tidak adil menyangkut hak-hak buruh yang tidak mereka dapatkan. 15 tuntutan diajukan para buruh, diantaranya adalah masalah Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Upah Minimum Kerja, hak cuti termasuk cuti haid serta cuti melahirkan, jaminan kesehatan, dan diberikan uang gaji mereka yang belum diberikan perusahaan. Karyawan yang semuanya wanita itu tidak bekerja selama melakukan aksi demo dan mogok kerja. Akibat hal tersebut maka perusahaan yang biasanya mampu memproduksi ratusan meter setiap harinya, mengalami stagnasi karena tidak ada karyawan yang bekerja (Kedaulatan Rakyat, 2004).

Kerugian juga dialami oleh sebuah hotel yang ada di Yogyakarta. Karyawan merasa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang mereka terima secara sepihak dan tanpa diberi pesangon. Komunikasi tidak pernah dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan sebelum pemutusan hubungan kerja

dilakukan, sehingga saat karyawan di mengalaminya mereka tidak memiliki persiapan apapun. Kerugian yang dialami oleh hotel tersebut akibat kepuasan kerja karyawan yang tidak terpenuhi mencapai Rp.0,5 Miliar (Kedaulatan Rakyat, 2004).

Di tahun 2002 salah satu perusahaan tekstil di Jawa Tengah mengalami permasalahan dimana karyawan melakukan aksi demonstrasi karena mereka merasa tidak mendapatkan kepuasan terhadap "pesangon" pensiun yang mereka terima, karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan "pesangon" sebagaimana layaknya karyawan yang sudah memasuki masa pensiun lainnya (Jawa Pos, 2002).

Kejadian tersebut menunjukkan pula bahwa kepuasan karyawan terhadap perusahaan tidak hanya didapat saat karyawan bekerja saja, namun ternyata setelah karyawan memasuki masa pensiun pun perasaan puas atau tidak puas terhadap perusahaan akan tetap dirasakan oleh karyawannya.

Organisasi di negara-negara maju juga tidak terlepas dari permasalahan yang timbul akibat tidak terpenuhinya kepuasan karyawan. Sebuah perusahaan di Jepang mengalami gugatan dari karyawannya yang merasa tidak puas pada perusahaan. Nichia Corp Jepang mengalami gugatan hak paten dari karyawannya. Para pegawai merasa diabaikan, sebab perusahaan kurang menghargai jasa karyawan yang telah memberikan kontribusi menciptakan teknologi-teknologi baru. Penemu yang mereka lakukan menghasilkan untung trilyunan sementara mereka hanya mendapat 100 juta yen. Akibat gugatan tersebut

perusahaan membayar denda US \$ 189 juta (Jawa Pos, 2004).

Kasus-kasus tersebut menjelaskan bahwa kepuasan karyawan penting untuk diperhatikan karena apabila karyawan merasa tidak puas dapat melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan. Penyelesaian masalah yang dilakukan karyawan dengan aksi mogok serta demo akan menambah masalah bagi pihak perusahaan, selain produktivitas perusahaan terhenti biasanya perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk menyelesaikan kasus yang terjadi.

Individu tidaklah lepas dari orang lain pada saat bekerja dan haruslah memenuhi nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga memberi keuntungan nyata tidak hanya bagi organisasi tapi bagi pekerja itu sendiri. Kondisi seperti inilah yang diharapkan setiap manajemen organisasi dan menjadi salah satu alasan peneliti untuk melakukan studi kepuasan kerja.

Adalah suatu kenyataan kehidupan organisasional bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Memang benar bahwa pimpinan, baik secara individual maupun sebagai kelompok, tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain, yang dengan istilah populer dikenal sebagai

bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsinya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif.

Dari kenyataan tersebut di atas, keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarkhi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai, dan mampu meningkatkan daya juang setiap karyawan.

Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan daya juang setiap karyawan. Ini dimungkinkan bilaterwujudnya peningkatan daya juang pegawai secara optimal. Bagaimanapun jugatujuan organisasi/perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan pun akan puas bila tugas yang diberikan padanya dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan target bersama. Karyawan yang memiliki daya juang yang baik, mempunyai kemampuan lebih untuk menyelesaikan tugas dengan baik dibandingkan dengan yang tidak memiliki daya juang. Daya juang ini sering disebut dengan Adversity Quotient.

Nilai *Adversity Quotient* mengungkapkan kemampuan pemberdayaan potensi dan motivasi manusia. Potensi itu diwujudkan dalam *Adversity Quotient* melalui pengukuran kemampuan individu untuk memberdayakan potensi, akan dapat diketahui kekuatan kinerja yang potensial dalam diri individu. Dengan dapat dikenalnya kemampuan memunculkan potensi ini, maka dapat dikembangkan, dikelola dan diperbaiki kualitas kinerja manusia (Pulatie, dalam Stoltz, 2007).

Stoltz (2007) juga berpendapat bahwa karyawan akan lebih efektif bekerja bila memiliki kemampuan daya juang (*Adversity Quotient*). Daya juang didefinisikan sebagai potensi manusia yang memiliki kemampuan dalam menghadapi dan mengatasi suatu masalah di dalam kehidupan kerja dan masyarakat. Karyawan dengan daya juang yang tinggi diharapkan dapat mengatasi kesulitan di dalam hidupnya dengan lebih positif dan tidak mudah putus asa. Banyak para pekerja yang mengalami penurunan kualitas kerja karena dia tidak dapat mengontrol masalah yang tengah dihadapinya baik masalah pekerjaan maupun masalah pribadinya. Oleh sebab itu karyawan yang tidak mampu mengontrol atau mengatasi masalahnya dengan baik secara tidak langsung hal tersebut dapat menurunkan kualitas pekerjaannya.

Hasil penelitian Markman (2002) menemukan bahwa para pemilik atau penemu suatu hak paten dari suatu produk akan memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan kemampuan daya

juangnya dalam mengontrol situasi yang terjadi pada suatu perusahaan dari pada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

PT. Bina Insan Sukses Mandiri yang bergerak di bidang pertambangan dengan karyawan yang berjumlah lebih dari 500 orang memiliki berbagai macam masalah yang terjadi dalam organisasi tersebut. Pertambangan yang dilakukan di daerah Kutai Barat (Melak) ini sangat jauh dari kehidupan yang modern, lokasi tersebut tidak terdapat tempat untuk hiburan atau refreking para karyawannya sehingga membuat setiap karyawan menjadi jenuh ketika tidak bekerja atau istirahat. Perusahaan telah melakukan berbagai macam cara untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawan tersebut akan tetapi masih dirasa kurang.

Menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Bina Insan Sukses Mandiri ialah kurangnya daya juang setiap karyawan sehingga dampaknya mempengaruhi kinerja setiap karyawannya, dan peneliti menarik kesimpulan dari hasil wawancara yang dilakukan adalah karyawan yang bekerja pada organisasi tersebut cenderung kurang bersemangat atau termotivasi saat bekerja dikarenakan kebosanan yang terjadi dilapangan atau di lokasi tambang sehingga daya juang karyawapun menurun dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka itu sendiri.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Bina Insan Sukses Mandiri sebanyak 130 karyawan lapangan. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu skala kepuasan kerja dan *adversity quotient*. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa skala kepuasan kerja mendapat nilai $\alpha = 0,653$ dan skala *adversity quotient* mendapat nilai $\alpha = 0,865$.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian korelasi product moment atas variabel bebas *adversity quotient* dengan kepuasan kerja secara bersama-sama didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Korelasi Product Moment

| Variabel | R | p |
|--|-------|-------|
| <i>Adversity Quotient</i> (X) – Kepuasan Kerja (Y) | 0.312 | 0.000 |

Berdasarkan tabel 1. Menunjukkan bahwa *adversity quotient* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan $R = 0.312$, dan $p = 0.000$. artinya variabel bebas *adversity quotient* pada penelitian ini mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 31,2 %.

Pembahasan

Analisis hasil penelitian menunjukkan hasil terdapatnya hubungan antara *adversity quotient* terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $R = 0.312$, dan $p = 0.000$. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Locke (dalam Robbins, 2002) seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil yang didapatkan. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa variabel *adversity quotient* mempengaruhi kepuasan kerja pada seseorang sebanyak 31.2% persen dan terdapat aspek-aspek lain yang mempengaruhi kepuasan kerja senada dengan pendapat Munandar A.S (2006), banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja, diantaranya adalah gaji, kondisi kerja dan hubungan kerja (atasan dan rekan kerja).

Jadi terdapat hubungan yang sangat erat pada penelitian ini karena setiap karyawan PT. Bina Insan Sukses Mandiri yang bekerja dilapangan merasakan tingkat kejenuhan yang mengakibatkan kepuasan kerja karyawannya pun menjadi berkurang, fasilitas yang diberikan selama mungkin dirasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sehingga semangat dan motivasi

karyawan untuk bekerja menjadi menurun, kemampuan setiap karyawan harus selalu diasah dalam meningkatkan kinerja senada dengan fenomena tersebut (Stoltz, 2007) juga menyatakan bahwa *adversity quotient* dapat digunakan untuk meramalkan hal-hal lain diantaranya kinerja, motivasi, pemberdayaan, kreativitas, produktivitas, pengetahuan, energi, pengharapan, kebahagiaan, vitalitas, kegembiraan, kesehatan emosional, kesehatan jasmani, ketekunan, daya tahan, perbaikan sedikit demi sedikit tingkah laku, umur panjang, dan respon terhadap perubahan.

Didalam *Adversity quotient* terdapat tipe *Climbers* adalah jenis orang yang bisa diandalkan untuk mewujudkan perubahan karena tantangan yang ditawarkan oleh perubahan membuat mereka berkembang pesat. Mereka juga menyambut baik kesempatan untuk bergerak maju dan ke atas dalam setiap usaha. *Climbers* bersedia mengambil resiko, menghadapi tantangan, mengatasi rasa takut, mempertahankan visi, memimpin, dan bekerja keras sampai pekerjaannya selesai. *Climbers* tidak merasa asing terhadap situasi sulit. Mereka memahami bahwa kesulitan adalah bagian dari hidup. Tipe orang yang seperti ini yang diharapkan perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja perusahaan semakin meningkat dan lingkungan dan kondisi tempat bekerja juga menjadi nyaman.

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan *adversity quotient* dan keterlibatan kerja. Individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi serta memiliki

keterlibatan yang besar terhadap kegiatan-kegiatan organisasi akan mengembangkan penilaian yang positif terhadap pekerjaannya. *Adversity quotient* yang tinggi dalam diri karyawan akan mencerminkan rasa memiliki dalam diri individu tersebut terhadap organisasi, sehingga apa yang ia lakukan dapat menimbulkan rasa puas atau tidak puas. *Adversity quotient* sebagaimana yang dijelaskan Porter merupakan pengidentifikasian dan keterlibatan individu terhadap organisasi.

Pada PT. Bina Insan Sukses Mandiri dinamika *adversity quotient* dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen karyawan yang tinggi sehingga dapat meningkatkan tingginya keikatan emosional (*affective commitment*), terciptanya keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi berarti karyawan memutuskan menetap pada organisasi. Hal ini disebabkan mereka mendapatkan pemenuhan kebutuhan (*cintinuanance commitment*), dan tingginya keyakinan karyawan untuk menetap dalam suatu organisasi sesuai dengan norma yang mereka miliki (*normativ commitment*).

Daftar Pustaka

- Azwar, Saifuddin. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hadi. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Jawa Pos. 2004. *Gugatan Hak Paten Penemu Teknologi*.

Kedaulatan Rakyat. 2004. *Ratusan Buruh Demo Perusahaan.*

Levy, P, E. 2003. *Industrial Organizational Psychology : Understanding the Workplace.* New York : Houghton Mifflin Company.

Markman, Gideon D. 2002. *AQ: The Role of Personal Bounce-Back in New Venture Formation.*
<http://www.peaklearning.com>.

Munandar, A, N. 2004. Hubungan antara Kepuasan Kerjadengan Produktivitas Kerja. Karyawan.*Jurnal Psyche, Vol. 1. No. 1*

Robbins, S. P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi kelima.* Alih Bahasa : Halida, SE & Dewi Sartika, SE. Jakarta :Erlangga.

Stoltz, G.P. 2007. *Adversity Qoutient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang.* Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.