

PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGURUS ORGANISASI KEMAHASISWAAN FIP UNY

THE EFFECT OF ADVERSITY INTELLIGENCE ON COMMITMENT IN ORGANIZATION OF THE ORGANIZER OF STUDENT ORGANIZATIONS FIP UNY

Oleh: Ozyn Hidayat, Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta
ozyn.hidayat23@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen organisasi pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY. Sampel penelitian berjumlah 221 orang dengan rentang usia 19-21 tahun, laki-laki berjumlah 83 orang dan perempuan berjumlah 138 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan skala. Teknik analisis menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas berpengaruh signifikan pada komitmen dalam berorganisasi ($F=229,684$; $p<0,05$). Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,512 diketahui kecerdasan adversitas mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 51%, sedangkan 49% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Kecerdasan adversitas, komitmen organisasi, organisasi kemahasiswaan.

Abstract

This research aims to determine the effect of adversity intelligence on organizational commitment of student organizations FIP UNY. This research is a correlational research used quantitative approach. The subject of this research are organizers of FIP UNY student organization. The sample of the research were 221 people with the range age 19-21 years old, men were 83 people and women were 138 people. The sampling technique used is simple random sampling. The technique of collecting data using scale. The analysis technique used simple regression analysis. The results showed that adversity intelligence significantly influence on commitment in organization ($F = 229,684$; $p < 0,05$). Based on the value of determination coefficient of 0.512 known that adversity intelligence affects organizational commitment by 51%, while 49% influenced by other factors outside the research.

Keywords: adversity intelligence, organizational commitment, student organization.

PENDAHULUAN

Organisasi kemahasiswaan adalah organisasi yang berada pada lingkup Perguruan Tinggi. Pengurusnya terdiri dari mahasiswa-mahasiswa yang terdaftar sebagai anggota organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan dibagi menjadi organisasi intra dan ekstra perguruan tinggi (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2016). Organisasi intra perguruan tinggi adalah organisasi kemahasiswaan yang berada dalam lingkup

kampus dan eksistensinya secara formal diakui pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan.

Organisasi intra perguruan tinggi khususnya di Universitas Negeri Yogyakarta terbagi menjadi tiga tingkatan, yaitu: universitas, fakultas, dan jurusan/prodi. Organisasi kemahasiswaan di tingkat universitas terdiri dari Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (MPM), Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Organisasi

kemahasiswaan di tingkat fakultas terdiri dari Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM-F), Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), dan Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F). Organisasi kemahasiswaan di tingkat jurusan/prodi adalah Himpunan Mahasiswa (HIMA). Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai.

Organisasi kemahasiswaan dibentuk dengan tujuan untuk memwadahi minat, bakat, dan pembinaan prestasi bagi para anggota pada khususnya dan mahasiswa pada umumnya. Sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 12 tahun 2012 pasal 14 tentang Pendidikan Tinggi, mahasiswa dapat mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan dirinya melalui kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler yang dilaksanakan melalui organisasi kemahasiswaan. Para pengurus organisasi adalah salah satu komponen yang berperan penting dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai roda penggerak dalam mewujudkan tujuan organisasi, pengurus organisasi harus bekerja keras dan memiliki komitmen pada organisasi. Selain itu, dalam mewujudkan tujuan organisasi mereka juga akan menghadapi berbagai macam hambatan.

Hambatan yang dihadapi oleh pengurus organisasi kemahasiswaan dapat berasal dari dalam diri sendiri (internal) maupun dari luar (eksternal). Setiap pengurus akan merespon setiap hambatan yang dihadapi dengan cara yang berbeda-beda. Sebagian pengurus menganggap bahwa setiap masalah pasti memiliki jalan keluar, namun beberapa pengurus menganggap masalah yang dihadapi tidak dapat diselesaikan. Respon yang kedua ini berdampak pada sikap pengurus

yang kemudian memilih untuk menghindari atau melarikan diri dari masalah, menurunnya kontribusi terhadap organisasi, meninggalkan tanggung jawab, dan diantaranya memutuskan untuk tidak melanjutkan keanggotaan sampai akhir kepengurusan. Seperti yang telah penulis temukan dari hasil wawancara dengan anggota organisasi kemahasiswaan FIP UNY.

Peneliti mewawancarai dua orang Dewan Pertimbangan Organisasi (DPO) organisasi kemahasiswaan FIP UNY. Dua orang tersebut adalah RA dan AB. RA mengatakan bahwa dia mulai kurang aktif mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi kemahasiswaan sejak kepengurusan tahun kedua. RA mengungkapkan kalau dirinya tidak suka dengan cara kepemimpinan ketua organisasi yang kurang mempertimbangkan masukan-masukan dan idenya, terutama ketika sering terjadi perbedaan pendapat dalam mengambil suatu keputusan. RA mengatakan percuma saja dia menyampaikan pendapat dan ide kalau tidak sejalan dengan ketua organisasi. Hal ini membuat RA menjadi malas dan sering tidak mengikuti rapat-rapat besar dan kegiatan-kegiatan organisasi kemahasiswaan. RA mengaku lebih memilih untuk menghindari masalah-masalah yang terjadi di dalam organisasi.

Responden lain yaitu AB juga mengaku memilih untuk menghindari masalah-masalah yang terjadi di dalam organisasi. AB memutuskan untuk tidak melanjutkan kepengurusan di tahun kedua. AB mengatakan kalau dia bakal merasa tidak nyaman di organisasi jika tetap meneruskan menjadi anggota organisasi kemahasiswaan. AB mengaku khawatir akan terus terjadi perbedaan-perbedaan pikiran dan pendapat yang sering

menimbulkan perdebatan antar anggota terutama dalam divisinya sendiri. Menurut AB kepribadian anggota-anggota divisinya cenderung suka mendominasi dalam berpendapat dan kurang mau mendengarkan pendapat dari anggota lain. Hal ini membuatnya merasa tidak yakin untuk tetap melanjutkan sebagai anggota organisasi kemahasiswaan. AB merasa tidak mungkin bisa menyelesaikan masalah ini. Akhirnya AB memutuskan untuk tidak melanjutkan menjadi pengurus organisasi kemahasiswaan. Sikap-sikap RA dan AB ini menunjukkan tanda-tanda rendahnya komitmen pada organisasi.

Komitmen yang rendah dalam berorganisasi ditandai dengan sikap anggota organisasi yang kurang aktif dalam berbagai kegiatan organisasi. Hal ini berdampak pada anggota lain yang harus bekerja lebih keras, yaitu menjalankan tugasnya sendiri serta menggantikan peranan anggota lain yang ditinggalkan. Sikap lain yang menunjukkan bahwa anggota memiliki komitmen yang rendah dalam berorganisasi adalah tidak melanjutkan kepengurusan sampai selesai masa tugasnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Dessler (2006) menunjukkan bahwa anggota yang memiliki komitmen tinggi memiliki masa kerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Sebaliknya, anggota yang memiliki masa kerja yang sebentar dan kurang aktif dalam bekerja adalah anggota yang memiliki komitmen pada organisasi yang rendah. Hal ini terjadi dalam kepengurusan organisasi kemahasiswaan FIP UNY.

Salah satu pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM) yaitu EP mengatakan

bahwa banyak pengurus yang tidak aktif dalam organisasi. Responden ini juga menambahkan bahwa ada 50% lebih pengurus BEM yang tidak aktif. Mereka jarang mengikuti rapat dan kegiatan-kegiatan yang menjadi program kerja BEM. Mereka hanya datang pada saat acara besar, namun hanya datang pada hari pelaksanaan. Mereka tidak ikut membantu persiapan acara, sehingga ketika pelaksanaan acara mereka hanya kebingungan dalam menjalankan tugasnya. Sikap-sikap pengurus yang tidak aktif dalam kepengurusan organisasi menunjukkan tanda-tanda rendahnya komitmen organisasi.

Menurut Luthans (2006: 224) komitmen dalam berorganisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berkontribusi aktif untuk organisasi, serta penerimaan terhadap organisasi. Sedangkan Baron dan Greenberg (Umam, 2012: 258) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut. Kedua pengertian tersebut memiliki kesamaan sudut pandang dalam mengartikan komitmen dalam organisasi. Kesamaan tersebut adalah keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, berusaha atau berkontribusi pada organisasi, dan penerimaan terhadap organisasi. Komitmen dalam berorganisasi akan diuji ketika pengurus dihadapkan pada situasi sulit.

Pengurus organisasi kemahasiswaan sering dihadapkan pada situasi sulit dalam organisasi

yang diikutinya. Demi kelancaran program-program kerja organisasi dan untuk mewujudkan tujuan organisasi, maka pengurus organisasi harus bisa menyelesaikan hambatan-hambatan yang dihadapinya. Respon yang kurang tepat terhadap masalah yang dihadapi dalam organisasi berindikasi mempengaruhi komitmen dalam organisasi pengurus. Bagi pengurus organisasi, menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi dalam organisasi adalah sesuatu yang sangat penting. Untuk itu, pengurus organisasi perlu memiliki kemampuan dalam mengatasi suatu masalah. Stoltz (2007) menjelaskan tentang kemampuan dalam mengatasi situasi sulit yang disebut kecerdasan adversitas.

Menurut Stoltz (2007: 9) kecerdasan adversitas adalah kemampuan seseorang dalam mengatasi kesulitan dan mengubah kesulitan atau hambatan menjadi sebuah peluang dalam meraih kesuksesan. Kecerdasan adversitas membantu individu memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-hari dengan tetap berpegang teguh pada prinsip dan tujuan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kecerdasan adversitas 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 respon-respon atau cara berfikir dalam menyikapi hambatan-hambatan yang dihadapinya.

Penulis telah mewawancarai salah satu ketua Himpunan Mahasiswa (HIMA) yaitu AI. AI mengatakan bahwa dalam kepengurusan HIMA

sering sekali terjadi konflik internal antar pengurus HIMA. Beberapa pengurus mendominasi dan sering memberikan kritik dengan menggunakan sindiran-sindiran terhadap pengurus lain. AI juga menambahkan kalau hal tersebut menyebabkan pengurus lain menjadi sakit hati dan takut selalu disalahkan ketika melakukan tugas jika tidak sesuai dengan maksud pengurus-pengurus yang suka mendominasi. Mereka cenderung menjadi kurang aktif untuk menghindari kritikan-kritikan. Hal ini menunjukkan tanda-tanda bahwa pengurus HIMA memiliki kecerdasan adversitas yang tergolong rendah. Seperti yang dikemukakan oleh Stoltz (2007: 18-19) orang dengan kecerdasan adversitas rendah yang disebut *quitters* adalah orang yang memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur, dan berhenti. Menurut Stoltz orang yang memiliki kecerdasan adversitas rendah adalah mereka yang cenderung menghindar dari masalah-masalah yang dihadapinya. Mereka tidak berani untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Mereka memilih untuk berada pada tempat yang aman. Berbeda dengan pengurus organisasi yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi.

Pengurus organisasi yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi (*climbers*) akan terus berusaha mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapinya sampai berhasil. Pengurus yang bisa mengatasi hambatan dengan baik berindikasi mempengaruhi loyalitas dan kesiapan untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kecerdasan adversitas dianggap memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ariyanti (2014) yang meneliti tentang hubungan antara kecerdasan adversitas dengan komitmen berorganisasi, subyek yang diteliti adalah para perawat di Rumah Sakit Jember. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi perawat RS Jember. Penelitian lain dilakukan oleh Setyawati (2013) yang juga melakukan penelitian tentang hubungan antara kecerdasan adversitas dengan komitmen berorganisasi, subyek yang diteliti adalah para karyawan PT TELKOM. Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan adversitas juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT TELKOM.

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, nampak ada indikasi bahwa kecerdasan adversitas mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen dalam berorganisasi. Subyek yang akan diteliti adalah pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY. Peneliti akan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Teknik pengambilan data yang akan digunakan adalah menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini diharapkan memiliki arti penting untuk mahasiswa maupun lulusan bimbingan dan konseling.

Penelitian ini memiliki kontribusi dalam Bimbingan dan Konseling khususnya bidang bimbingan dan konseling karir. Untuk memasuki dunia kerja, lulusan bimbingan dan konseling diharapkan memiliki kompetensi untuk bisa

diterima dan menyesuaikan diri dalam lingkungan pekerjaannya. Kompetensi yang wajib dimiliki adalah menguasai keilmuan dalam bimbingan dan konseling. Kompetensi lain yang tidak kalah penting adalah memiliki *soft skill* yang mana dapat dikembangkan dalam suatu organisasi. Keterampilan-keterampilan yang dapat dikembangkan dalam organisasi seperti kerja sama, kerja keras, penyelesaian masalah, tanggung jawab, disiplin, dan lain sebagainya. Diharapkan dengan menguasai keterampilan tersebut, lulusan bimbingan dan konseling mampu menyesuaikan diri dengan baik dalam dunia kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wacana dalam membekali diri untuk pengurus organisasi agar bisa menjalankan roda keorganisasian dengan baik, sehingga dapat mendapatkan manfaat yang banyak dengan mengikuti organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional atau uji hubungan dan termasuk ke dalam penelitian *ex post facto*. Menurut Sugiyono (2010: 14) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif ini secara spesifik akan meneliti pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lain serta mengetahui besarnya pengaruh tersebut, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.

Penelitian *ex post facto* adalah penelitian tentang variabel yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan (Arikunto, 2010:17). Kedua variabel ini merupakan kejadian yang sudah ada sejak dulu. Lalu peneliti mengamati dan menghubungkan kedua variabel tersebut sehingga mendapat hasil berupa hubungan positif atau negatif dari hubungan variabel tersebut.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di organisasi kemahasiswaan (Ormawa) FIP UNY, yakni dalam waktu 2 minggu pengambilan data.

Populasi-Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY dengan 571 pengurus. Penelitian ini merupakan penelitian sampel karena objek peneliti seluruhnya diambil dari populasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Sugiyono (2007: 120) dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara ini dilakukan karena anggota populasi dianggap homogen. Jika jumlah populasi sebanyak 571 maka digunakan N 600 dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga dihasilkan jumlah sampel sebanyak 221.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan skala kecerdasan adversitas dan skala komitmen dalam berorganisasi. Skala disajikan dalam pernyataan

favourable (pernyataan mendukung) dan *unfavourable* (pernyataan tidak mendukung). Setiap item pernyataan memiliki 4 pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Pada setiap pernyataan akan memiliki skor yang berbeda. Untuk pernyataan *favourable* jawaban sangat sesuai (SS) memiliki skor 4, sesuai (S) memiliki skor 3, tidak sesuai (TS) memiliki skor 2, dan sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor 1. Sedangkan pada pernyataan *unfavourable* jawaban sangat sesuai (SS) memiliki skor 1, sesuai (S) memiliki skor 2, tidak sesuai (TS) memiliki skor 3, dan sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor 4.

Pada skala kecerdasan adversitas terdapat 34 jumlah pernyataan dan pada skala komitmen organisasi terdapat 42 jumlah pernyataan.

Teknik analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji prasyarat dan uji analisis regresi.

Uji prasyarat yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas ini menggunakan rumus *Kolmogorof-Smirnov*. Normal atau tidaknya sebaran data penelitian dapat dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($p > 0,05$) maka data terdistribusi tidak normal. Perhitungan pada uji normalitas ini dibantu menggunakan aplikasi statistika yaitu *SPSS for windows 21.0*

Untuk mengetahui linieritas hubungan digunakan analisis varian regresi sederhana dengan menguji signifikansi *deviation from linearity* pada tabel anova dalam hasil

perhitungan program *SPSS for Windows 21.0*. Jika nilai sig. lebih besar dari 0,05 maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear, sebaliknya jika nilai p lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antara kedua variabel tidak linear.

Analisis regresi menurut Sugiyono (2010) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (kriterium), bila ada satu variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilanya).

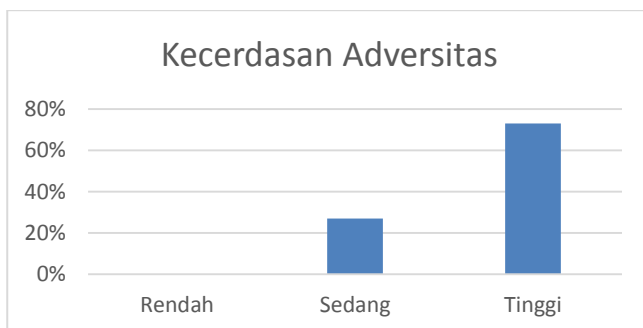
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Tingkat Kecerdasan Adversitas

Tingkat kecerdasan adversitas pada penelitian ini diukur menggunakan skala. Skala yang digunakan adalah skala dengan rentang skor 1 sampai 4. Jumlah total pernyataan sebanyak 42 item. Hasil perhitungan data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Kategori Tingkat Kecerdasan Adversitas

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Rendah	0	0%
2.	Sedang	60	27.15%
3.	Tinggi	161	72.85%
Total		221	100%



Grafik 1. Tingkat Kecerdasan Adversitas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebanyak 161 pengurus (73%) memiliki tingkat kecerdasan adversitas yang tinggi. Hasil ini menandakan pengurus organisasi kemahasiswaan

sudah menguasai semua dimensi kecerdasan adversitas. Dimensi-dimensi kecerdasan adversitas menurut Stoltz (2007: 140-164) antara lain adalah kendali (*control*), asal usul dan pengakuan (*origin and ownership*), jangkauan (*reach*), dan daya tahan (*endurance*).

Pengurus yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi adalah mereka yang dapat merasakan kendali pada setiap masalah yang dihadapi dalam organisasi. Mereka tidak menghindari suatu masalah, tetapi berani mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalahnya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Stoltz (2007: 144) bahwa seseorang yang menguasai dimensi kendali (*control*) dalam kecerdasan adversitas adalah mereka yang dapat merasakan kendali atas peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Mereka berani mengambil tindakan, tidak hanya diam dan membiarkan diri putus asa terhadap suatu keadaan. Mereka juga memiliki keuletan dan tekad yang tdk kenal menyerah. Tidak hanya kontrol, dimensi lain adalah asal usul dan pengakuan.

Pengurus yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi adalah mereka yang tidak suka mempersalahkan orang lain dan mengelakkan tanggung jawab, melainkan mereka yang melakukan instropeksi ketika terjadi masalah dan bersedia bertanggung jawab sesuai perannya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Stoltz (2007: 150) bahwa seseorang yang menguasai dimensi asal usul (*origin*) dan pengakuan atau (*ownership*) dalam kecerdasan adversitas adalah mereka yang bersedia mengakui akibat kesulitan yang terjadi, namun sesuai

kadarnya. Mereka juga meningkatkan rasa tanggung jawab pada peranannya. Selain itu, mereka juga perlu memiliki respon yang tepat dalam membatasi suatu masalah.

Pengurus organisasi kemahasiswaan harus dapat membatasi suatu kesulitan agar tidak meluas dan mempengaruhi sisi-sisi lain dalam kehidupannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Stoltz (2007: 159) semakin efektif seseorang menahan dan membatasi jangkauan kesulitan, maka akan semakin merasa lebih berdaya dan berkurangnya perasaan kewalahan. Pengurus organisasi juga perlu memiliki daya tahan (*endurance*) dalam merespon setiap masalah. Respon ini adalah respon dalam memandang suatu masalah akan berlangsung sebentar, lama, atau bahkan permanen. Hal ini sesuai dengan pendapat Stoltz (2007: 164). Seseorang yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi akan memandang masalah hanya akan terjadi sementara. Seseorang yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi oleh Stoltz disebut dengan istilah pendaki (*climbers*)

Stoltz (2007: 20) membagi tingkatan kecerdasan menjadi tiga tingkatan, yaitu orang yang memiliki kecerdasan adversitas rendah yang diumpamakan dengan *Quitters*, orang yang memiliki kecerdasan adversitas sedang yang diumpamakan dengan *Campers*, orang yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi yang diumpamakan dengan *Climbers*. Pengurus organisasi kemahasiswaan yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi adalah mereka yang pantang menyerah dan selalu berusaha menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh

Stoltz (2006) orang-orang dengan tingkat AQ tinggi (*climbers*) adalah orang-orang yang pantang menyerah, tidak cepat berpuas diri, selalu mencoba dan terus mencoba walau berkali-kali gagal. *Climbers* selalu ingin selalu ingin mencapai keadaan yang lebih tinggi dari keadaannya saat itu sehingga kemampuannya terus berkembang. Sebagian pengurus memiliki kecerdasan adversitas tinggi, sedangkan sebagian lain memiliki kecerdasan adversitas sedang.

Sebanyak 60 pengurus (27%) memiliki tingkat kecerdasan adversitas sedang. Pengurus dengan kecerdasan adversitas sedang menunjukkan bahwa mereka memberikan kontribusi pada organisasi, meski tidak se-aktif pengurus dengan kecerdasan asversitas tinggi. Seperti yang telah digambarkan oleh Stoltz (2007) *campers* adalah orang-orang yang apabila menemui tantangan yang mereka rasa mampu mereka selesaikan, mereka akan mencoba mengatasi tantangan tersebut dengan kemampuan, semangat, dan kreativitas mereka. Namun jika tantangan tersebut telah selesai mereka atasi, mereka memilih untuk berhenti karena merasa telah mencapai titik aman. Mereka enggan untuk mencoba tantangan yang lebih berat lagi dan memilih menikmati keadaan yang mereka anggap sudah aman tersebut. *Campers* adalah orang-orang yang cepat berpuas diri, akibatnya kemampuan mereka menjadi tidak berkembang lagi.

Bagi pengurus organisasi kemahasiswaan yang telah menguasai empat dimensi kecerdasan adversitas diharapkan tetap bisa menjaga respon-responnya dalam menghadapi situasi sulit. Sementara bagi pengurus yang belum menguasai

semua dimensi kecerdasan adversitas diharapkan dapat melatih dan meningkatkan dimensi-dimensi kecerdasan adversitas yang masih rendah. Untuk pihak kampus sendiri direkomendasikan untuk dapat memberikan layanan bimbingan dan konseling bidang pribadi dan sosial khususnya terkait kiat-kiat dalam menghadapi situasi sulit. Hal ini tidak hanya bermanfaat dalam organisasi tapi juga mermanfaat dalam semua segi kehidupan.

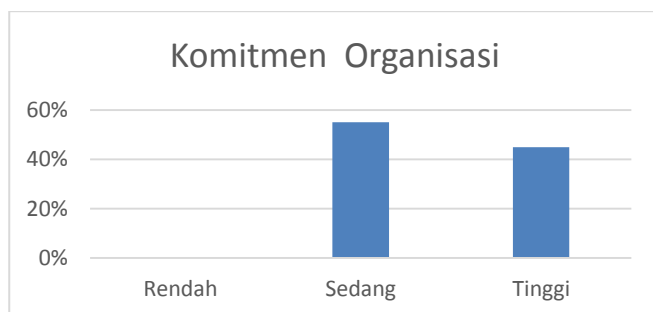
2. Tingkat Komitmen Organisasi

Tingkat komitmen organisasi pada penelitian ini diukur menggunakan skala. Skala yang digunakan adalah skala dengan rentang skor 1 sampai 4. Jumlah total pernyataan sebanyak 42 item.

Hasil perhitungannya data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Kategori Tingkat Komitmen Organisasi

No.	Kategori	Jumlah	Prosentase
1.	Tinggi	99	45.80%
2.	Sedang	122	55.20%
3.	Rendah	0	0%
Total		221	100%



Grafik 2. Tingkat Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui sebanyak 99 pengurus (45%) memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi. Hal ini menandakan bahwa semua sikap-sikap komitmen dalam berorganisasi telah dimiliki oleh pengurus

organisasi kemahasiswaan. Sebanyak 122 pengurus (55%) memiliki tingkat komitmen organisasi sedang. Hal ini berarti belum semua sikap-sikap komitmen dalam berorganisasi dimiliki oleh pengurus organisasi kemahasiswaan.

Sikap-sikap komitmen dalam berorganisasi yang dimaksud adalah sikap yang dikemukakan oleh Luthans (2006: 224) yaitu adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berkontribusi aktif untuk organisasi, serta penerimaan terhadap organisasi.

Pengurus yang memiliki komitmen tinggi dalam organisasi memiliki ikatan emosi yang kuat pada organisasi. Ikatan ini yang menjadi penguat bagi pengurus untuk memilih tetap bertahan dalam organisasi sampai selesai kepengurusan organisasi, memberikan kontribusi-kontribusi pada organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (Oktora: 2015) bahwa anggota yang memiliki komitmen yang tinggi akan tetap menjadi anggota dalam suatu organisasi karena adanya ikatan secara emosional (*sense of belonging*) antara dirinya dengan organisasi. Selain itu anggota juga akan mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh organisasi. Serta mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi yang dia ikuti, sehingga muncul keinginan dalam diri untuk membantu anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengurus organisasi kemahasiswaan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi juga memiliki penerimaan yang kuat pada organisasi. Pengurus akan menerima nilai dan tujuan organisasi beserta kelebihan dan

kekurangan organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Baron & Greenberg (Umam, 2012: 259) bahwa komitmen dalam organisasi yang tinggi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Fakta yang terjadi di lapangan, peneliti menemukan bahwa mahasiswa-mahasiswa yang mengikuti organisasi kadang absen mengikuti perkuliahan karena alasan-alasan terkait organisasi. Hal lain yang ditemukan peneliti adalah mahasiswa kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugas perkuliahan karena dalam waktu yang bersamaan memiliki tugas organisasi yang harus segera diselesaikan. Sebagai mahasiswa sekaligus pengurus organisasi kemahasiswaan tentunya diharapkan tetap memprioritaskan kuliah dari pada organisasi. Jika pengurus organisasi berlebihan dalam mengikuti organisasi, maka dapat mengganggu kewajiban-kewajiban dalam perkuliahan. Tidak sedikit mahasiswa yang mengikuti lebih dari satu organisasi, hal itu membuat mereka memiliki banyak kegiatan di luar kewajibannya dalam perkuliahan.

Berdasarkan masalah di atas, salah satu upaya yang direkomendasikan kepada pihak kampus adalah dengan memberikan layanan bimbingan dan konseling karir. Pengurus organisasi kemahasiswaan perlu dibekali kiat-kiat dalam mengikuti organisasi yang baik agar tidak mengganggu kegiatan perkuliahan, khususnya terkait komitmen dalam berorganisasi yang baik.

Organisasi kemahasiswaan yang mana pengurusnya adalah mahasiswa aktif, akan lebih dianjurkan memiliki komitmen dalam berorganisasi dalam kategori sedang. Pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY sebagian besar memiliki komitmen dalam berorganisasi yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti. Mereka adalah pengurus-pengurus yang tetap memprioritaskan kuliah dibandingkan dengan organisasi, namun tidak berarti mereka melalaikan tugas dan kewajibannya dalam organisasi. Hal ini dilakukan agar perkuliahan tidak terganggu, disamping itu masih tetap dapat menjalankan roda kepengurusan organisasi.

3. Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Komitmen dalam Berorganisasi

Analisis regresi ini menurut Sugiyono (2010) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila ada satu variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan yang diperoleh dari regresi sederhana adalah $Y = a + b X$

y = adalah subjek nilai dalam variabel terikat yang diprediksikan

a = harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = angka arah koefisien regresi

X = subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

Tabel 3. Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,739	6,893		3,444	,001
Kecerdasan Adversitas	,966	,064	,715	15,155	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

a. Persamaan Regresi Sederhana

Rumus persamaan regresi: $Y = a + bX$

1. a = angka konstan dari unstandardized coefficients. Dari tabel di atas nilainya sebesar 23,739. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada kecerdasan adversitas (X) maka nilai komitmen dalam berorganisasi (Y) adalah sebesar 23,739.
2. b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,966. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat kecerdasan adversitas (X), maka komitmen dalam berorganisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,966.

Berdasarkan hasil di atas, maka didapatkan persamaan regresi yaitu $Y = 23,739 + 0,966X$.

b. Uji Hipotesis

Tabel 4. Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16030,144	1	16030,144	229,684	,000 ^b
Residual	15284,508	219	69,792		
Total	31314,652	220			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Adversitas

Pada bagian ini menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel kecerdasan adversitas terhadap variabel komitmen dalam berorganisasi. Pada tabel di atas

diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya adalah terdapat pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen dalam berorganisasi.

Komitmen dalam berorganisasi pengurus dapat berada pada tingkatan yang lebih tinggi dikarenakan para pengurus dapat mengatasi masalah yang dihadapinya dalam organisasi yang diikutinya. Hal ini didukung oleh teori Stoltz (2007: 35) yang menyatakan bahwa *climbers* adalah sosok yang memberikan kontribusi paling banyak. *Climbers* memperbesar kemampuannya dalam memberikan kontribusi dengan belajar dan memperbaiki diri seumur hidup. *Climbers* terus mencari cara-cara baru untuk tumbuh dan berkontribusi. Upaya dalam berkontribusi pada organisasi ini sesuai dengan teori komitmen dalam organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006: 224) bahwa komitmen dalam berorganisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berkontribusi aktif untuk organisasi, serta penerimaan terhadap organisasi.

Berdasarkan teori komitmen dalam berorganisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) maka sebagai pengurus organisasi kemahasiswaan yang memiliki komitmen dalam berorganisasi tinggi akan tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sampai selesai kepengurusannya. Pengurus organisasi tidak akan mengundurkan diri meskipun dihadapkan pada situasi-situasi sulit dalam organisasi. Hal ini dikarenakan pengurus organisasi dapat merespon dan menanggapi masalah dengan tepat. Hal ini

didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Stoltz (2007: 144) semakin besar kecerdasan adversitas seseorang maka akan semakin besar kemungkinannya bertahan dalam menghadapi situasi sulit, tetap teguh pada niat, dan lincah dalam mencari penyelesaian masalah. Tidak hanya itu, Stoltz (2007: 150) juga menyatakan bahwa seseorang yang menguasai dimensi asal usul (*origin*) dan pengakuan atau (*ownership*) dalam kecerdasan adversitas adalah mereka yang bersedia mengakui akibat kesulitan yang terjadi sesuai kadarnya. Mereka juga meningkatkan rasa tanggung jawab pada peranannya. Jadi pengurus organisasi kemahasiswaan yang tetap bertahan pada organisasi sampai selesai masa kepengurusan adalah mereka yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi. Khususnya dalam dimensi asal-usul (*origin*) dan pengakuan (*ownership*).

Teori-teori yang dikemukakan oleh stoltz (2007) tentang kecerdasan adversitas telah membuktikan alasan kecerdasan adversitas berpengaruh pada teori komitmen pengurus dalam berorganisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006).

Tabel 5. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,512	,510	8,35418

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Adversitas

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel di atas menunjukkan besarnya nilai pengaruh kecerdasan advrsitas terhadap komitmen dalam berorganisasi. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,512 yang berarti variabel bebas kecerdasan adversitas mempengaruhi sebesar 51% terhadap

komitmen organisasi. 49% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen dalam berorganisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan adversitas terhadap komitmen dalam berorganisasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY. Artinya kemampuan dalam menghadapi situasi sulit atau kecerdasan adversitas menghasilkan pengaruh terhadap komitmen dalam berorganisasi, terutama pada dimensi-dimensi komitmen organisasi yang berpengaruh pada sikap-sikap dalam komitmen berorganisasi. Komitmen dalam berorganisasi pengurus dapat berada pada tingkatan yang lebih tinggi dikarenakan para pengurus dapat mengatasi masalah yang dihadapi dalam organisasi yang diikutinya.

Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan saran – saran, antara lain :

1. Bagi Pengurus Organisasi Kemahasiswaan

Peneliti menyarankan kepada pengurus organisasi kemahasiswaan agar dapat menjaga dan memanfaatkan kemampuannya dalam menghadapi situasi sulit di luar maupun dalam organisasi dengan baik, dan diimbangi dengan peningkatan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain selain kecerdasan adversitas yang dapat mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi, sehingga semakin menambah ilmu pengetahuan. Terutama untuk memajukan organisasi kemahasiswaan.

3. Bagi Fakultas

Berdasarkan pada hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada pihak fakultas untuk memberikan workshop cara meningkatkan kecerdasan adversitas dan sosialisasi tentang komitmen dalam berorganisasi kepada mahasiswa aktivis yang menggerakkan roda kepengurusan Ormawa FIP UNY.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ariyanti, R.O. (2014). Hubungan *adversity intelligence* dengan *organizational commitment* pada perawat RS Jember Klinik (PTPN X). *Jurnal*. Fakultas Psikologi Universitas Brawijaya Malang. 9 (2), 130-133
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2016). *Pola Pengembangan Kemahasiswaan*
- Kemahasiswaan UNY. (2017). *Struktur organisasi kemahasiswaan* (di akses dari <http://kemahasiswaan.uny.ac.id>)
- Presiden Republik Indonesia. (2012). UU RI nomor 12, tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Oktora, R. (2015). Gambaran komitmen organisasi pada pengurus BEM Kema Unpad kabinet inspirasi tahun 2015. *Jurnal*. Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran. 9 (12), 90-112

Umam, K. (2012). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV Pustala Setia

Setyawati, M.D. (2013). Hubungan antara *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.Telkom, Tbk Devisi Regional IV Semarang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Stoltz, P.G. (2007). *Adversity quotient: faktor paling penting dalam meraih sukses*. Jakarta: PT Grasindo

Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta: Bandung