

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN *ADVERSITY QUOTIENT* PADA KARYAWAN DI APOTEK MANDIRI GROUP

Ulfa Khairunisa¹, Tri Rahayuningsih¹, Rini Anggraini¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Abdurrah,
Jl. Riau Ujung No. 73, Pekanbaru, Indonesia 28292

khairunisaulfa65@gmail.com

Abstrak

Adversity quotient adalah kecerdasan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan dan kesanggupan untuk bertahan hidup. Sedangkan budaya organisasi adalah suatu pola pikir yang dianut oleh setiap anggota organisasi sebagai cara untuk merasakan, berpikir dan bertindak secara benar yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group. Populasi pada penelitian ini berjumlah 110 orang karyawan Apotek Mandiri Group dan sampel penelitian 78 orang karyawan Apotek Mandiri Group. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala budaya organisasi (34 aitem) dan skala *adversity quotient* (20 aitem). Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,547 dengan signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima sebagai kesimpulan penelitian, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan dengan arah hubungan positif antara budaya organisasi dengan *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group. Arah hubungan variabel yang positif menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group, sebaliknya semakin lemah budaya organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group. Budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 29,9% pada *adversity quotient*.

Kata kunci : budaya organisasi, *adversity quotient*, karyawan

Abstract

Adversity quotient is the intelligence and ability possessed by a person in overcoming difficulties and the ability to survive. While organizational culture is a mindset embraced by every member of the organization as a way to feel, think and act correctly that distinguishes the organization with other organizations. This study aimed to determine the relationship of organizational culture with *adversity quotient* on employees in Apotek Mandiri Group. The population in this research totalled 110 employees of Apotek Mandiri Group and sample research 78 employees of Apotek Mandiri Group. The technique of sampling is done with simple random sampling. Measuring instrument used is the scale organizational culture (34 aitem) and *adversity quotient* scale (20 aitem). Data analysis techniques using the technique of correlation of product moment. Based on the results of the data analysis of the correlation coefficient was found (r) for 0,547 with significance (p) of 0.000 ($p < 0.05$). Thus the hypothesis in this study was accepted as the conclusion of the study, meaning that there is a significant correlations with the direction of the positive correlations organizational culture with *adversity quotient* on employees in Apotek Mandiri Group. Direction a positive variable correlations shows that the stronger the organizational culture of employees-owned then the higher *adversity quotient* on employees, rather the weaker the organizational culture of employees-owned then the lower *adversity quotient* also on employees. Organizational culture to the effective contribution amounting to 29,9% in *adversity quotient*.

Keywords: organizational culture, *adversity quotient*, employees

PENDAHULUAN

Salah satu tempat pelayanan kesehatan yang mudah ditemukan saat sekarang ini ialah Apotek. Apotek adalah tempat dilakukannya pekerjaan kefarmasian, penyaluran kesediaan farmasi, dan perbekalan kesehatan lainnya kepada masyarakat yang merupakan salah satu pelayanan kesehatan dalam membantu mewujudkan tercapainya derajat kesejahteraan yang optimal bagi masyarakat, selain itu juga sebagai salah satu tempat pengabdian dan praktek profesi Apoteker dalam melakukan pekerjaan kefarmasian (Prawiades & Heriyanto, 2015).

Apotek Mandiri Group merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan di Kota Pekanbaru. Apotek Mandiri Group memiliki delapan cabang yang tersebar di Kota Pekanbaru. Setiap Apotek memiliki dua Apoteker dan beberapa Asisten Apoteker sebagai SDM yang melayani dan memberikan jasa secara langsung kepada *costumer* atau pembeli. Setiap bulannya para karyawan dituntut untuk mencapai target penjualannya masing-masing. Namun disamping itu setiap karyawan memiliki tugas pokok dalam manajemen Apotek tersebut, seperti pemesanan barang, penerimaan barang, pengecekan stok barang dan laporan bulanan penjualan Apotek. Oleh karena itu, karyawan dituntut agar dapat membagi waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan melayani *costumer* untuk mencapai target penjualannya masing-masing. Selain itu di Apotek tersebut ada karyawan yang hanya bekerja dan ada yang bekerja sambil kuliah. Karyawan yang hanya bekerja atau tidak kuliah memiliki jam kerja sekitar delapan jam sehari, namun karyawan yang kuliah hanya memiliki jam kerja sekitar lima jam sehari. Oleh sebab itu karyawan yang bekerja sambil kuliah memiliki jam kerja yang lebih singkat dari karyawan yang tidak kuliah. Namun target yang ditetapkan oleh pimpinan kepada karyawan yang bekerja sambil kuliah lebih rendah dari karyawan yang tidak sambil kuliah.

Tercapai atau tidaknya target penjualan setiap bulan dipengaruhi oleh kemampuan karyawan menghadapi kesulitan dalam upaya pencapaian target. Kemampuan tersebut disebut dengan *adversity quotient*. *Adversity quotient* menurut Stoltz (2004) adalah kecerdasan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan dan kesanggupan untuk bertahan hidup. Stoltz menganggap IQ (*Intelligence Quotient*) dan EQ (*Emotional Quotient*) tidaklah cukup dalam meramalkan kesuksesan seseorang. Ada faktor lain berupa motivasi dan dorongan dari dalam, serta sikap pantang menyerah. Untuk berani bersaing di dunia kerja, seorang karyawan perlu memiliki daya juang yang tinggi untuk dapat diperhitungkan di dunia kerja dan bersaing dengan karyawan lainnya serta mampu menunjukkan kemampuannya sebaik mungkin. Selanjutnya dikatakan bahwa karyawan akan lebih efektif bekerja bila memiliki kecerdasan dan kemampuan daya juang. Karyawan yang memiliki *adversity quotient* yang baik, akan memiliki perilaku *climbers* (pendaki) yang bisa memotivasi diri sendiri, memiliki semangat yang tinggi, dan berjuang untuk mendapatkan yang terbaik (Stoltz, 2004). Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samsualam (dalam Utami & Dewanto, 2011) yang menyatakan bahwa kemampuan seseorang dalam menyelesaikan beban kerja yang disebut AQ (*Adversity Quotient*) meningkatkan kinerja seseorang, dimana *adversity quotient* yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi juga, sehingga *adversity quotient* dapat dipakai untuk memprediksi hasil kinerja seseorang. Kecerdasan adversitas juga dapat memprediksi perilaku *cyberloafing* dosen (Rahayuningsih, 2017). Oleh karena kewajiban tri darma Perguruan Tinggi bisa dianggap beban jika dosen tidak memiliki kemampuan dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang sering disebut sebagai kecerdasan adversitas.

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* pada karyawan dapat dilihat dari perilakunya di tempat kerja, seperti menetapkan target jumlah penjualan

perhari yang harus dicapai sehingga mampu mencapai target penjualannya, dan tidak mudah menyerah ketika target penjualannya belum tercapai. Menurut Robbins (2007) salah satu faktor yang membentuk sikap dan perilaku karyawan ialah budaya organisasi. Hal itu juga dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurwati (2012) bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya, karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dan kendali perilaku yang tinggi.

Stoltz (2004) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* ialah mengambil resiko. Dan berdasarkan karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (dalam Lukman dan Kusdiyanto, 2012) mengambil resiko merupakan salah satu karakteristik budaya organisasi. Menurut Robbins (Handayani, 2012) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sebagai karakteristik utama yang dihargai organisasi yang berkaitan dengan cara karyawan mempersepsikannya, bukan dalam artian karyawan suka atau tidak. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Rahayuningsih, 2014). Budaya organisasi dan komitmen karyawan dapat dibentuk melalui peran atasan yang menerapkan sifat nabi seperti sidiq (jujur), amanah (bertanggung jawab), tabligh (komunikatif), dan fathonah (cerdas) melalui pelatihan kepemimpinan profetik.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi dengan *Adversity Quotient* Pada Karyawan di Apotek Mandiri Group. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group.

TINJAUAN PUSTAKA

Stoltz (2004) menyatakan bahwa *adversity quotient* adalah kecerdasan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan dan kesanggupan untuk bertahan hidup. *Adversity quotient* bermanfaat untuk mengubah hambatan menjadi suatu peluang, dengan meningkatkan potensi-potensi yang berada di dalam diri seseorang.

- a. Stoltz (2004) menyatakan bahwa *adversity quotient* terdiri dari empat dimensi, yaitu: *Control* (kendali), kemampuan individu mengendalikan perasaannya ketika menghadapi permasalahan. Dimensi kendali ini bersifat internal dan sangat individual. Individu yang sangat rendah kemampuan pengendaliannya sering menjadi tak berdaya saat menghadapi kesulitan. Namun semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki individu, maka semakin besar kemungkinannya mempunyai tingkat kendali yang kuat atas peristiwa-peristiwa yang buruk dan mampu bertahan menghadapi kesulitan.
- b. *Origin dan Ownership* (asal usul dan pengakuan), mempertanyakan dua hal yaitu: siapa atau apa yang menjadi asal usul kesulitan? dan sampai sejauh mana individu mengakui akibat-akibat kesulitan itu?. Asal usul sendiri terkait dengan rasa bersalah. Individu yang memiliki *adversity quotient* rendah, cenderung menempatkan rasa bersalah yang tidak semestinya atas peristiwa-peristiwa buruk yang terjadi. Individu melihat dirinya sendiri sebagai satu-satunya penyebab atau asal usul (*Origin*) kesulitan tersebut. Semakin rendah skor asal usul individu, semakin besar kecenderungan individu untuk menyalahkan diri sendiri. Sebaliknya, semakin tinggi skor asal usul individu, semakin besar kecenderungan individu menganggap sumber kesulitan itu berasal dari orang lain atau dari luar dan menempatkan peran diri sendiri pada tempat sewajarnya. Namun yang jauh lebih penting ialah sejauh mana individu mengakui akibat kesulitan itu. *Adversity quotient* mengajarkan

individu untuk meningkatkan rasa tanggung jawabnya sebagai salah satu cara memperluas kendali, pemberdayaan, dan motivasi dalam mengambil tindakan. Oleh karena itu, individu yang memiliki *adversiy quotient* yang tinggi tidak akan mempersalahkan orang lain sambil mengelakkan tanggung jawab, cenderung mengakui akibat-akibat yang ditimbulkan oleh kesulitan, seringkali tanpa mengingat penyebabnya.

- c. *Reach* (jangkauan), dimensi ini mempertanyakan sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan individu. Respon-respon dengan *adversity quotient* yang rendah akan membuat kesulitan merembes ke segi-segi lain dari kehidupan individu. Semakin rendah skor *reach*, semakin besar kemungkinan individu menganggap peristiwa-peristiwa buruk sebagai bencana, dengan membiarkannya meluas, seraya menyedot kebahagiaan dan ketenangan pikiran saat prosesnya berlangsung. Sebaliknya, semakin tinggi skor *reach*, semakin besar kemungkinan individu membatasi jangkauan masalahnya pada peristiwa yang sedang dihadapi.
- d. *Endurance* (daya tahan), dimensi ini mempertanyakan dua hal, yaitu seberapa lama kesulitan akan berlangsung dan seberapa lama penyebab kesulitan itu akan berlangsung. Semakin tinggi *adversity quotient* dan skor dimensi ini, semakin besar kemungkinan individu akan memandang kesuksesan sebagai sesuatu yang berlangsung lama atau bahkan permanen, dan menganggap kesulitan dan penyebab-penyebabnya sebagai sesuatu yang bersifat sementara, cepat berlalu, dan kecil kemungkinannya terjadi lagi. Hal ini akan meningkatkan energi, optimisme, dan kemungkinan individu untuk bertindak. Sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* dan skor dimensi ini, semakin besar kemungkinan individu memandang kesulitan dan penyebab-penyebabnya sebagai peristiwa yang berlangsung lama, dan menganggap peristiwa-peristiwa positif sebagai sesuatu yang bersifat sementara. Ini bisa menunjukkan jenis respons-respons yang memunculkan perasaan tak berdaya atau hilangnya harapan.

Menurut Robbins (2007), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Robbins (2007) membagi budaya organisasi menjadi tujuh karakteristik, diantaranya yaitu:

- 1.) Inovasi dan pengambilan resiko
Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
- 2.) Perhatian terhadap detail
Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
- 3.) Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4.) Orientasi orang
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5.) Orientasi tim
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasar individu.
- 6.) Keagresifan
Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai – santai.
- 7.) Kemantapan
Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Apotek Mandiri Group dengan jumlah subjek sebanyak 78 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling* (Sugiyono, 2017). Pengambilan data dilakukan pada tanggal 5 Maret sampai 16 Maret 2018. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner. Jenis skala yang digunakan ialah skala *likert*, terdiri dari skala budaya organisasi dan skala *adversity quotient*. Jumlah aitem pada skala budaya organisasi sebanyak 34 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.874, sedangkan jumlah aitem pada skala *adversity quotient* sebanyak 20 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.745. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah teknik korelasi *product momen pearson* dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows (Sugiyono, 2017; Azwar, 2015).

HASIL PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis
Correlations

		Budaya Organisasi	Adversity Quotient
Budaya Organisasi	<i>Pearson</i>	1	.547(**)
	<i>Correlation</i>		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	78	78
Adversity Quotient	<i>Pearson</i>	.547(**)	1
	<i>Correlation</i>		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	78	78

** *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Hasil analisis koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group adalah sebesar $(r) = 0.547$ dengan taraf probabilitas $(p) = 0.000$ ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa diterimanya hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group. Adapun nilai positif pada nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,547 menunjukkan arah hubungan yang searah, yaitu semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group, sebaliknya semakin lemah budaya organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stoltz (2004) bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkah laku serta pilihan-pilihan para anggotanya dalam menghadapi tantangan, kemunduran, dan kekecewaan sehari-hari. Ada beberapa alasan yang dapat menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap *adversity quotient* pada karyawan yaitu, pertama berdasarkan teori yang dikemukakan Kotter dan Haskett (dalam Lathifah & Rustono, 2015) budaya organisasi yang kuat sering dikatakan membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang kuat mampu menciptakan peluang dalam kesulitan, karena akan berupaya menyelesaikan kesulitan dengan menggunakan segenap kemampuan (Stoltz, 2004). Kedua, perubahan budaya di tempat kerja

akan menimbulkan hambatan, kesulitan dalam pelaksanaan tugas. Oleh sebab itu, karyawan perlu memiliki *adversity quotient* dalam melaksanakan tugasnya (Ahmad, 2013). Ketiga, setiap karyawan di tempat kerja akan dihadapkan pada situasi dengan segala kesulitannya, dimana mereka dituntut harus bisa memimpin dan mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. Hal-hal yang demikian menuntut seseorang untuk memiliki karakter *adversity quotient*, contohnya karakter pemimpin dan pengambil keputusan (Dwika dkk, 2014).

Tabel 2
Kriteria Penilaian Skala Budaya Organisasi

Kategori	Skor Interval	Frekuensi	
		si	Persentase
Sangat Kuat	$X \geq 110.5$	26	33.33%
Kuat	$93.5 \leq X < 110.5$	52	66.67%
Sedang	$76.5 \leq X < 93.5$	-	-
Lemah	$59.5 \leq X < 76.5$	-	-
Sangat Lemah	$X \leq 59.5$	-	-
Jumlah		78	100%

Hasil penelitian juga menunjukkan budaya organisasi pada karyawan di Apotek Mandiri Group berada pada kategori kuat dengan persentase sebesar 66.67%, sedangkan sisanya sebesar 33.33% berada pada kategori sangat kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi pada karyawan di Apotek Mandiri Group secara umum tergolong kuat. Hal itu dapat dilihat dari perilaku karyawan di tempat kerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, karyawan memiliki budaya dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Dimana jika satu pelanggan telah disapa oleh salah satu karyawan, karyawan lain tidak dibenarkan untuk kembali menyapa pelanggan tersebut. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi perselisihan antar karyawan. Kemudian jika pelanggan tersebut telah ditawarkan untuk membeli suatu produk dan ketika pelanggan tersebut datang kembali beberapa waktu kemudian, karyawan lain tidak dibenarkan untuk mengganti produk tersebut dengan produk lainnya. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kepercayaan pelanggan pada pelayanan Apotek. Karyawan dituntut untuk menemukan ide-ide baru dalam memberikan pelayanan dan obat yang cocok kepada pelanggan, sehingga dapat mempertahankan kepercayaan pelanggan untuk berbelanja di Apotek tersebut. Karyawan harus bisa menyelesaikan sendiri masalah yang ada di Apotek baik internal maupun masalah yang terjadi pada pelanggan dan karyawan harus mampu bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan masalah yang ada. Selain itu karyawan juga dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas tentang penyakit dan obat-obatan agar dapat memberikan informasi yang tepat dan jelas kepada pelanggan. Budaya tersebut sejalan dengan teori Robbins (2007) yang menyatakan budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim internal atas pengendalian perilaku yang tinggi.

Robbins (2007) juga menyatakan satu hasil spesifik dari budaya yang kuat seharusnya adalah menurunnya tingkat keluarnya karyawan, dikarenakan budaya yang kuat akan membina kekohesifan, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat terlihat dari perilaku sebagian karyawan yang tetap bertahan bekerja di Apotek Mandiri Group.

Tabel 3
Kriteria Penilaian Skala *Adversity Quotient*

Kategori	Skor Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 65$	26	33.33%
Tinggi	$55 \leq X < 65$	49	62.82%
Sedang	$45 \leq X < 55$	3	3.85%
Rendah	$35 \leq X < 45$	-	-
Sangat Rendah	$X \leq 35$	-	-
Jumlah		78	100%

Sementara pada variabel *adversity quotient* sebagian besar subjek memiliki *adversity quotient* pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 62.82%, sedangkan sisanya sebesar 33.33% berada pada kategori sangat tinggi dan sebesar 3.85% berada pada kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group secara umum tergolong tinggi. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 62.82% karyawan Apotek Mandiri Group memiliki kemampuan yang tinggi untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dalam memenuhi pencapaian target penjualannya. Hal itu dapat dilihat dari perilaku karyawan yang tetap bersemangat walau target penjualannya belum tercapai dan mampu memunculkan harapan baru untuk menyelesaikannya, mau mengakui dan menerima konsekuensi jika telah melakukan kesalahan dan segera mencari solusi ketika muncul masalah dalam pekerjaan, serta tidak membawa masalah dari luar ke tempat kerja. Perilaku tersebut sejalan dengan dimensi-dimensi *adversity quotient* Stoltz (2004) yang terdiri dari kendali (*control*), yaitu individu mampu mengendalikan perasaannya ketika menghadapi permasalahan, asal usul dan pengakuan (*origin and ownership*), yaitu individu mampu menentukan asal usul dan akibat-akibat dari permasalahan, jangkauan (*reach*), yaitu individu mampu membatasi sejauh mana permasalahan mempengaruhi kehidupannya, daya tahan (*endurance*), yaitu individu mampu mengatasi masalahnya dan menganggap bahwa kesulitan bersifat sementara.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebesar 3.85% berada pada kategori sedang yang berarti sekitar 3.85% karyawan memiliki kemampuan yang sedang atau kurang maksimal untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dalam memenuhi pencapaian target penjualannya, membuktikan bahwa tidak semua karyawan mampu mencapai target penjualannya setiap bulan dikarenakan jam kerja yang singkat bagi karyawan yang kuliah, tidak ada penyusunan rencana target penjualan perharinya, kurangnya semangat untuk bersaing dengan karyawan lain, dan menganggap kesulitan mencapai target tersebut dikarenakan karyawan lain yang lebih unggul.

Tabel 4
Tabel R Square
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Budaya Organisasi * <i>Adversity Quotient</i>	.547	.299	.784	.614

Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik korelasi *product moment pearson* dapat diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group ialah sebesar 29.9% dan sisanya sebanyak 70.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini. Faktor lain yang mempengaruhi *adversity quotient* karyawan bisa terjadi dikarenakan faktor-faktor lain yang berasal dari internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi *adversity quotient* dapat berupa kreativitas, motivasi, sikap mengambil resiko, ketekunan, kinerja, dan kesehatan. Sementara faktor eksternal yang mempengaruhi *adversity quotient* dapat berupa lingkungan dan pendidikan (Stoltz, 2004).

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi *adversity quotient* dapat juga dilihat dari penelitian sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) yang menemukan bahwa ada hubungan signifikan positif antara dukungan sosial dengan *adversity quotient* pada wirausahawan dengan korelasi ($r = 0.602$) dan signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Utami, dkk (2014) yang menemukan bahwa ada hubungan dengan korelasi yang sangat kuat antara optimisme dengan *adversity quotient* pada mahasiswa programs studi psikologi fakultas kedokteran UNS yang mengerjakan skripsi dengan korelasi ($r = 0.833$) dan $p < 0.05$. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Dwika, dkk (2015) yang menemukan bahwa ada hubungan dengan korelasi yang rendah antara pengalaman berorganisasi dengan tingkat *adversity quotient* pada mahasiswa angkatan 2012 fakultas kedokteran Universitas Riau dengan korelasi ($r = 0.345$) dan $p = 0.000$. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Niman (2017) yang menjelaskan bahwa ada hubungan antara konsep diri dengan kecerdasan adversitas, dimana mahasiswa yang memiliki konsep diri yang tinggi akan memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi dengan hasil uji statistik diperoleh P value 0.000 .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.547 dan signifikansi (p) sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Arah hubungannya positif, yaitu semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group, sebaliknya semakin lemah budaya organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *adversity quotient* pada karyawan di Apotek Mandiri Group.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2013). Faktor Penentu Keberhasilan Kepala Sekolah. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Tahun 17, No 1*.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dwika, Y. D., Zulharman, & Hamidy, M. Y. (2015). Hubungan Pengalaman Berorganisasi dengan Tingkat *Adversity Quotient* (AQ) Pada Mahasiswa Angkatan 2012 Fakultas Kedokteran Universitas Riau. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Kedokteran Vol 2, No 1*.
- Handayani, A. (2012). Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Ilmu 26 Ulfa Khairunisa – Hubungan Budaya Organisasi dengan Adversity Quotient Pada Karyawan Di Apotek Mandiri Group*

Administrasi Bisnis, 95–106.

Lathifah, A. F. U & Rustono, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. *e-Proceeding of Management Vol.2, No.2*.

Lukman, H & Kisdianto. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen*, 53–77.

Niman, S. (2017). Hubungan Konsep Diri dengan Kecerdasan Adversitas. *eJournal Stikes Borromeus*, 1-5.

Nurwati. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Unit Desa Di Provinsi Sulawesi Tenggara). *Jurnal Sains Manajemen*, 41–51.

Prawiades & Heriyanto, M. (2015). Analisis Strategi Bersaing Industri Bisnis Farmasi/Apotek Di Kota Pekanbaru. *Jom Fisip* 2(2), 1–14.

Putri, D. A. I. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan *Adversity Quotient* Pada Wirausahawan. Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Malang.

Rahayuningsih, T. (2014). Kepemimpinan Profetik , Budaya Organisasi , dan Komitmen Organisasi Karyawan Universitas ABdurrah, 117–121.

Rahayuningsih, T. (2017). Perilaku cyberloafing ditinjau dari kecerdasan adversitas dan komitmen kerja, *I*(1), 49–53.

Robbins, P. S. (2007). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks.

Stoltz, P.G. (2004). *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Utami, E. W & Dewanto, A. (2011). Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi). *Jurnal Psikologi* (66), 1–11.

Utami, I. B, Hardjono & Karyanta, N. A.(2014). Hubungan Antara Optimisme Dengan *Adversity Quotient* Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran UNS yang Mengerjakan Skripsi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajawa Vol 2, No 5*.