

**PERAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP
KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN
PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi

OLEH :

MEISI INDAH PERMATASARI

04041381520049

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2019

LEMBAR PENGESAHAN
PERAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH
PADA KARYAWAN PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Skripsi

dipersiapkan dan disusun oleh

MEISI INDAH PERMATASARI

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 22 Juli 2019
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog.
NIP. 198703192019032 010

Pembimbing II



M. Zainal Fikri, S.Psi., MA
NIP. 19810813201510 4 101

Penguji I



Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog
NIP. 198410262017052 201

Penguji II



Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022015104 201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 22 Juli 2019



Rachmawati, S.Psi., MA
NIP. 19770328201209 2 201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Meisi Indah Permatasari, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis / diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Inderalaya, Juli 2019

Yang menyatakan,



Meisi Indah Permatasari

NIM: 04041381520049

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya dalam semua hal termasuk dalam penyusunan penelitian ini. Peneliti mempersembahkan tugas akhir skripsi ini dengan penuh rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ibu Salbiyah, S.Pd dan Ayah Muchlis Azadin yang selalu memberikan dukungan, selalu melimpahkan doa, dan kasih sayang yang tiada hentinya untuk anakmu. Terima kasih telah mengiringi setiap langkah ini, dan mengajarkan banyak hal yang berharga serta yang terbaik. Harapannya kelak ilmu yang diperoleh ini bisa menjadi berkah dan membuat kalian bangga. Kasih sayang, cinta dan doa selalu tercurah untuk Ibu dan Ayah, semoga Ibu dan Ayah selalu diberikan kesehatan dan selalu berada dalam lindungan Allah SWT.
2. Saudari peneliti yaitu ayuk tercinta Kurnia Lisania, Citra Lisavia, dan Tri Yuniar. Terima kasih banyak telah memberikan semangat, doa serta perhatian yang luar biasa kepada peneliti dalam menempuh segala hal yang baik. Semoga kelak kita dapat terus melakukan hal baik yang dapat membanggakan kedua orang tua.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan judul “Peran *Adversity Quotient* terhadap Kesiapan Untuk Berubah pada Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”.

Dalam proses penyusunan tugas akhir skripsi ini banyak hal yang dapat peneliti jadikan pelajaran. Selama proses pengerjaan, peneliti juga banyak mengalami hambatan. Namun dengan bantuan, dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak, peneliti mampu mengatasi hambatan tersebut. Maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Rachmawati. S. Psi., MA, selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku pembimbing I dalam penyusunan tugas akhir skripsi.
5. Bapak M. Zainal Fikri, S. Psi., MA, selaku pembimbing II dalam penyusunan tugas akhir skripsi.
6. Ibu Dewi Anggraini, S. Psi., MA, selaku dosen pembimbing akademik.
7. Para dosen dan staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

8. Pak Muslim selaku staf Psikologi terbaik, sudah membela dan memperjuangkan hak-hak mahasiswa pengejar kompre dan UKT.
9. Ibu, Ayah, Ayuk, Kakak dan ponakan tersayang Kaka dan Ayip atas doa, bimbingan dan dukungan yang tiada henti-hentinya diberikan kepada peneliti.
10. Teman-teman dekat saya Jajang Mania Bella Zakiya, Desi Puspasari, Hikmah Nur Khasana, Fathia Nadina, Nyayu Fatima, Safira Rizqi Putri an Zafirah Az-Zahra yang selalu memberikan semangat, bantuan dan telah menjadi pendengar, pemberi saran selama perkuliahan.
11. Teman-teman penelitian payung saya Mahfira Ulfa Huljanna, Kirana Humairoh dan Khansa Dhia Savila selalu memberikan bantuan, semangat serta motivasi untuk dapat menyelesaikan penelitian ini dengan tepat waktu.
12. Teman-teman satu angkatan 2015 aitu Owlster Blaster A dan Owlster Blaster B yang telah menemani dan memberikan warna serta pengalaman yang luar biasa di setiap hari selama perkuliahan berlangsung.
13. Barisan para Oppa saya Kim Namjoon, Kim Soekjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook BTS yang selalau menjadi penghibur saya disaat lelah, teman disaat saya kesepian, motivator saya disaat kehilangan arah dan sumber pembelajaran yang bisa saya ambil dari setiap perjuangan kalian.
14. Jeon Jungkook a.k.a Golden Maknae yang selalu meyebarkan kebahagiaan kepada saya dan semangat pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan. Terimakasih telah membagikan cerita hidupmu kepada saya (ARMY).

15. Meisi Indah Permatasari diri saya yang telah berjuang selama empat tahun ini, terimakasih untuk tidak menyerah dan terus melanjutkan pendidikan yang memimiliki tanggungjawab yang harus diselesaikan.

Peneliti juga menyadari bahwa dalam penyusunan proposal penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, sehingga peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun yang bisa menjadi masukan dan bantuan bagi peneliti. Terakhir, peneliti ucapkan terima kasih kepada semua pihak dan semoga penelitian ini dapat menjadi suatu sumbangan ilmiah yang bermanfaat.

Palembang, Juli 2019

Meisi Indah Permatasari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
1. Teoritis	13
2. Praktis	14
E. Keaslian Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kesiapan Untuk Berubah	21
1. Pengertian Kesiapan Untuk Berubah	21

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Untuk Berubah	22
3. Dimensi Kesiapan Untuk Berubah	24
B. <i>Adversity Quotient</i>	27
1. Pengertian <i>Adversity Quotient</i>	27
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Adversity Quotient</i>	28
3. Dimensi <i>Adversity Quotient</i>	31
C. Peran <i>Adversity Quotient</i> terhadap Kesiapan Untuk Berubah	35
D. Kerangka Berpikir	37
E. Hipotesis Penelitian.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
1. <i>Adversity Quotient</i>	39
2. Kesiapan Untuk Berubah	40
C. Populasi dan Sampel Penelitian	40
1. Populasi	40
2. Sampel Penelitian	41
D. Metode Pengumpulan Data	42
1. Wawancara	42
2. Skala	42
a. Skala Kesiapan Untuk Berubah	43
b. Skala <i>Adversity Quotient</i>	44
E. Validitas dan Reliabilitas	45
1. Validitas	45
2. Reliabilitas	46

F. Metode Analisis Data	46
1. Uji Asumsi	46
2. Uji Hipotesis	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian	48
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	50
1. Persiapan Administrasi	50
2. Persiapan Alat Ukur.....	50
3. Pelaksanaan Penelitian.....	55
C. Hasil Penelitian	60
1. Deskripsi Subjek Penelitian	60
2. Deskripsi Data Penelitian.....	64
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	68
D. Analisis Tambahan	70
E. Pembahasan.....	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	91
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA.....	94
----------------------------	-----------

LAMPIRAN	98
-----------------------	-----------

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	37
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Perhitungan Jumlah Sampel	42
Tabel 3.2. Bobot Skor Pernyataan	43
Tabel 3.3 Distribusi Skala Kesiapan Untuk Berubah	44
Tabel 3.4 Distribusi Skala <i>Adversity Quotient</i>	45
Tabel 4.1. Distribusi Skala Kesiapan Untuk Berubah Setelah Uji Coba	52
Tabel 4.2. Distribusi Penomoran Baru Skala Kesiapan Untuk Berubah	53
Tabel 4.3. Distribusi Skala <i>Adversity Quotient</i> Setelah Uji Coba	54
Tabel 4.4. Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Adversity Quotient</i>	55
Tabel 4.5. Tabel Penyebaran Skala Tahap Kedua	57
Tabel 4.6. Tabel Penyebaran Skala Tahap Ketiga	59
Tabel 4.7. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.8. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.9. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lokasi Kerja	61
Tabel 4.10. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Bekerja	62
Tabel 4.11. Tabel Rumus Kategorisasi	62
Tabel 4.12. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Direktorat	63
Tabel 4.13. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jabatan	63
Tabel 4.14. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.15. Deskripsi Data Penelitian	65
Tabel 4.16. Tabel Rumus Kategorisasi	65

Tabel 4.17. Deskripsi Kategorisasi Kesiapan Untuk Berubah Pada Keseluruhan Subjek	66
Tabel 4.18. Deskripsi Kategorisasi <i>Adversity Quotient</i> Pada Keseluruhan Subjek	67
Tabel 4.19. Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.20. Hasil Uji Linearitas.....	69
Tabel 4.21. Hasil Uji Hipotesis	70
Tabel 4.22. Hasil Uji Beda Kesiapan Untuk Berubah Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.23. Hasil Uji Beda <i>Adversity Quotient</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.24. Hasil Perbedaan Mean <i>Adversity Quotient</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.25. Hasil Uji Beda Kesiapan Untuk Berubah Berdasarkan Usia	73
Tabel 4.26. Hasil Perbedaan Mean Kesiapan Untuk Berubah Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.27. Hasil Uji Beda <i>Adversity Quotient</i> Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.28. Hasil Uji Beda Kesiapan Untuk Berubah Berdasarkan Lokasi Kerja.....	76
Tabel 4.29. Hasil Uji Beda <i>Adversity Quotient</i> Subjek Berdasarkan Lokasi Kerja.....	77
Tabel 4.30. Hasil Uji Beda Kesiapan Untuk Berubah terhadap <i>Adversity Quotient</i> berdasarkan Masa Bekerja	78
Tabel 4.31. Deskripsi <i>Multiple Comparison</i> Hasil Perbedaan Kesiapan Untuk Berubah Berdasarkan Masa Bekerja	79
Tabel 4.32. Hasil Perbedaan Mean Kesiapan Untuk Berubah Berdasarkan Masa Bekerja	79

Tabel 4.33. Hasil Uji Beda Kesiapan Untuk Berubah terhadap <i>Adversity Quotient</i> berdasarkan Direktorat.....	80
Tabel 4.34. Hasil Uji Beda Kesiapan Untuk Berubah terhadap <i>Adversity Quotient</i> berdasarkan Jabatan.....	81
Tabel 4.35. Deskripsi <i>Multiple Comparison</i> Hasil Perbedaan <i>Adversity Quotient</i> Berdasarkan Jabatan	82
Tabel 4.36. Hasil Perbedaan Mean Kesiapan Untuk Berubah Berdasarkan Jabatan.....	83
Tabel 4.37. Hasil Uji Beda Kesiapan Untuk Berubah terhadap <i>Adversity Quotient</i> berdasarkan Pendidikan Terakhir	84

DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Penelitian	99
1. Skala <i>Try Out</i> Kesiapan Untuk Berubah	100
2. Skala <i>Try Out Adversity Quotient</i>	103
3. Skala Penelitian Kesiapan Untuk Berubah	106
4. Skala Penelitian <i>Adversity Quotient</i>	108
B. Hasil Validitas dan Reliabilitas	
1. Reliabilitas Skala Kesiapan Untuk Berubah	111
2. Validitas Skala Kesiapan Untuk Berubah	111
3. Reliabilitas Skala Kesiapan Untuk Berubah Setelah Eliminasi Aitem	113
4. Reliabilitas Skala <i>Adversity Quotient</i>	113
5. Validitas Skala <i>Adversity Quotient</i>	113
6. Reliabilitas Skala <i>Adversity Quotient</i> Setelah Eliminasi Aitem	115
C. Data Empiris Penelitian	
1. Frekuensi Data Penelitian	117
2. Frekuensi Subjek Penelitian	120
D. Hasil Penelitian	
1. Hasil Uji Normalitas	125
2. Hasil Uji Linearitas	125
3. Hasil Uji Hipotesis	127
E. Hasil Uji Beda Berdasarkan Deskripsi Subjek Penelitian	
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	130

2. Berdasarkan Usia	131
3. Berdasarkan Lokasi Kerja	132
4. Berdasarkan Masa Bekerja	133
5. Berdasarkan Direktorat	135
6. Berdasarkan Jabatan	139
7. Berdasarkan Pendidikan Terakhir	142

F. Tabulasi Data

1. Tabulasi Data Uji Coba Skala Kesiapan Untuk Berubah	146
2. Tabulasi Data Uji Coba Skala <i>Adversity Quotient</i>	150
3. Tabulasi Data Penelitian Skala Kesiapan Untuk Berubah	154
4. Tabulasi Data Penelitian <i>Adversity Quotient</i>	168

**PERAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAHA
PADA KARYAWAN PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

Meisi Indah Permatasari¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran antara *adversity quotient* dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Hipotesis penelitian yaitu ada peran *adversity quotient* terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Populasi penelitian ini adalah karyawan aktif PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Sampel penelitian sebanyak 297 karyawan yang berasal dari lima direktorat. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling kuota. Alat ukur menggunakan skala kesiapan untuk berubah dan *adversity quotient* dengan mengacu pada dimensi kesiapan untuk berubah dari Holt (2007) dan dimensi *adversity quotient* dari Stoltz (2000). Analisis data menggunakan regresi sederhana.

Hasil analisis regresi menunjukkan $R = 0,281$, $R\text{ Square} = 0,079$, $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki peran yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah.

Kata Kunci: Kesiapan Untuk Berubah, *Adversity Quotient*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi FK Univeristas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 19870319201903 2 010

Dosen Pembimbing II



M. Zainal Fikri, S.Psi., MA
NIP. 19810813 201510 4 101

Mengetahui,

Kepala Bagian Program Studi Psikologi



Rachmawati, S.Psi., MA
NIP. 19770328 201209 2 201

**THE ROLE OF ADVERSITY QUOTIENT ON READINESS TO CHANGE OF
THE EMPLOYEE AT PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

Meisi Indah Permatasari¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRACT

The research objective is to determine role of adversity quotient toward readiness to change of the employee at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The study hypothesis is that adversity quotient has a role to readiness to change of the employee at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

The population of this study is employees of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The research sample was 297 employee from 5 directorate. This study used quota sampling technique. Readiness to change and adversity quotient was measured by the scale which refers to the dimensions of readiness to change from Holt (2007) and the dimensions of adversity quotient from Stoltz (2000). The research used simple regression.

The results regression by value $R = 0,281$, $R\ Square = 0,079$, $p = 0,000$ ($p < 0,05$). It proved that adversity quotient has significant role toward readiness to change. Thus the hypothesis is accepted.

Keyword: Readiness To Change, Adversity Quotient

¹ Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

² Lecture of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog

NIP. 19870319201903 2 010

Dosen Pembimbing II



M. Zainal Fikri, S.Psi., MA

NIP. 19810813 201510 4 101

Mengetahui,

Kepala Bagian Program Studi Psikologi



Rachmawati, S.Psi., MA

NIP. 19770328 201209 2 201p

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum, perubahan adalah cara orang berbicara tentang suatu peristiwa yang berubah dan menjadi sesuatu yang baru kemudian dilihat berdasarkan hasilnya (Ford & Ford, 1994). Menurut Mariotti (Lizar, Mangundjaya, & Rachmawan, 2015) perubahan organisasi salah satu masalah utama yang mempengaruhi semua organisasi di banyak sektor industri. Kemampuan untuk berubah dan beradaptasi dianggap sebagai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Berdasarkan perspektif pengembangan organisasi menganggap perubahan sebagai upaya yang disengaja untuk membuat perbedaan dalam pengaturan kerja organisasi untuk tujuan meningkatkan pengembangan individu dan meningkatkan kinerja organisasi (Porras & Robertson, 1992, Choi & Ruona, 2010). Di sisi lain, menurut Howley (2012) individu dan organisasi melakukan perubahan karena berbagai alasan untuk memperbaiki kondisi manusia, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, merespons konteks dan prioritas sosial dan politik yang baru, mencapai tujuan pribadi atau kolektif, atau memperbaiki kesalahan langkah sebelumnya.

Salah satu perusahaan yang mengalami perubahan yaitu PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang didirikan pada tanggal 24 Desember 1959, merupakan produsen pupuk urea pertama di Indonesia.

Tanggal 14 Agustus 1961 dimulai pembangunan pabrik pupuk pertama kali yang dikenal dengan Pabrik Pusri I. Seiring dengan kebutuhan pupuk yang terus meningkat, selama periode 1972-1977 Pusri membangun Pabrik Pusri II, Pusri III dan Pusri IV (Anonim, 2013).

Pada tahun 1997, PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) ditunjuk sebagai induk perusahaan yang membawahi empat BUMN yang bergerak di bidang industri pupuk dan petrokimia, yaitu PT Petrokimia Gresik, PT Pupuk Kujang Cikampek, PT Pupuk Kaltim dan PT Pupuk Iskandar Muda serta satu BUMN yang bergerak di bidang *engineering, procurement & construction* (EPC), yaitu PT Rekayasa Industri. Pada tahun 1998, anak perusahaan bertambah satu BUMN lagi, yaitu PT Mega Eltra yang bergerak di bidang perdagangan (Anonim, 2013).

PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) resmi berganti nama menjadi PT Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC) pada tanggal 18 April 2012. Holding ini juga memiliki wewenang menentukan direksi dari semua anak usahanya (Anonim, 2013). Pergantian nama dan logo dilakukan setelah perseroan melakukan pemisahan (*spin-off*) pada akhir tahun 2010 lalu dan berlaku efektif tanggal 1 Januari 2011 dengan membentuk anak perusahaan baru bernama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Pergantian nama dilakukan karena adanya *overlapping* dua nama yakni PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) dan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Anonim, 2013).

Salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam perubahan organisasi adalah individu dalam organisasi. Dapat dipahami karena organisasi terdiri dari individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2015). Namun, tidak semua karyawan dapat langsung mengikuti perubahan yang terjadi. Perlu kesiapan serta pengetahuan dalam mengikuti perubahan organisasi tersebut. Menurut Phoolka dan Kaur, (2013) perubahan organisasi biasanya membawa kesulitan seperti resistensi di antara karyawan, kekakuan, kebingungan, kecemasan, konflik dan sebagainya, yang semuanya merupakan tanda kesiapan perubahan yang rendah.

Holt et al. (2007) mengatakan kesiapan untuk berubah merupakan cerminan sejauh mana seseorang atau individu secara kognitif dan emosional cenderung menerima, merangkul, dan mengadopsi rencana tertentu untuk secara sengaja mengubah status *quo*. Lebih lanjut, Holt et al. (2007) menjelaskan ada empat dimensi yang digunakan untuk mengukur kesiapan untuk berubah, yaitu *change efficacy*, *appropriateness*, *management support*, dan *personal valance*.

Change efficacy melihat sejauh mana individu merasa memiliki keterampilan dan mampu melaksanakan tugas dan kegiatan yang terkait dengan perubahan. *Appropriateness* menunjukkan sejauh mana individu merasa bahwa perubahan yang diusulkan akan tepat dilakukan dan mendapatkan keuntungan dari penerapan perubahan. *Management support*

menjelaskan sejauh mana individu merasa atasan dan manajemen organisasi mendukung terhadap perubahan yang akan dijalankan. Lalu, *personal valence* menjelaskan keyakinan individu mengenai suatu keuntungan yang dirasakan secara personal yang akan didapatkan apabila perubahan tersebut diimplementasikan.

Peneliti melakukan wawancara terhadap empat orang karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dua karyawan kantor, yaitu NP dan SF serta dua karyawan pabrik, yaitu PB dan DK pada tanggal 28 Maret 2019. Wawancara pertama dilakukan dengan NP yang merupakan karyawan Auditor WAS Keuangan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. NP menilai perubahan yang dilakukan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ini berdampak pada sisi gaji dan kesejahteraan, dimana gaji dan kesejahteraan nomor dua terendah dari anak perusahaan lainnya.

NP mengatakan bahwa sebelum terjadi perubahan kesejahteraan dulu sangat terjamin, namun sekarang bonus-bonus menurun dan dari peningkatan gaji lebih kecil dari anak perusahaan lain. Lebih lanjut, NP merasa perubahan organisasi yang terjadi di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang kurang memberikan keuntungan atau manfaat secara pribadi kepada karyawan, yang menunjukkan kurangnya *personal valence* yang diterima terkait dengan perubahan yang terjadi.

Lalu wawancara kedua dilakukan dengan SF yang merupakan karyawan bagian Manajemen Resiko PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. SF

menilai perubahan yang terjadi mempengaruhi sistem kerja dan pemasaran perusahaan. SF mengakui bahwa sistem kerja lebih efisien sebelum terjadi perubahan yang mengakibatkan sistem kerja terpusat yang membuat sistem birokrasi menjadi lebih lambat karena perputaran yang lebih besar sehingga pelaksanaan kegiatan memakan waktu lebih banyak. Hal ini dikarenakan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang tidak lagi menjadi induk perusahaan.

SF juga mengatakan bahwa dulu daerah pemasaran ke seluruh provinsi Indonesia namun sekarang hanya 12 provinsi, yang mana hal ini mempengaruhi pemasukan serta keuntungan yang didapatkan oleh pihak perusahaan. SF menyatakan bahwa perubahan yang dilakukan oleh perusahaan tidak cocok untuk diterapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi memperlambat sistem kerja serta cenderung merugikan perusahaan, hal ini mengindikasikan kurangnya nilai *appropriateness* yang ada.

Kemudian, wawancara ketiga dilakukan dengan PB yang merupakan karyawan pabrik bagian Seksi Lab.Kontrol P-IB PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. PB menyatakan bahwa perubahan yang dilakukan perusahaan berdampak pada struktur organisasi dan jumlah karyawan. Sebelum terjadinya perubahan, didalam satu department bisa terdiri dari lima bagian namun dihilangkan menjadi tiga bagian setelah terjadinya perubahan. Selain itu, PB mengatakan terjadi pengurangan jumlah

pegawai yang awalnya dari 120 karyawan menjadi 85 karyawan dengan beban kerja yang sama.

Hal tersebut membuat PB harus bekerja lebih setelah perubahan dilakukan agar tetap mencapai target perusahaan dengan beban yang lebih besar. Akibatnya PB sering mengerjakan tugas-tugas lain atau membantu sesama karyawan untuk mempercepat target yang ditentukan perusahaan, serta PB merasa terbebani dengan perubahan yang terjadi dikarenakan waktu kerja PB yang semakin lama. PB menilai perubahan yang dilakukan kurang memberikan manfaat kepada karyawan. Hal ini mengindikasikan kurangnya nilai *personal valence* untuk karyawan.

Selanjutnya wawancara keempat dilakukan dengan DK yang merupakan karyawan pabrik di K3 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. DK menyatakan bahwa manajemen perusahaan masih kurang dalam memberikan pelatihan, dimana manajemen perusahaan hanya memberikan pelatihan satu tahun sekali bahkan bisa dua tahun sekali. Padahal menurut DK pelatihan sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan dan wawasan yang dibutuhkan terkait dengan perubahan yang terjadi. Hal tersebut menunjukkan bahwa DK menilai manajemen perusahaan masih kurang dalam memberikan dukungan kepada karyawan terkait perubahan yang terjadi yang mengindikasikan kurangnya *management support* yang dirasakan.

Peneliti menambahkan satu lagi wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 Mei 2019 terhadap subjek N. N mengatakan semenjak perubahan induk perusahaan yang terjadi pada April 2012, PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang sudah banyak mengalami perubahan yang terus terjadi bahkan sampai tahun 2019 ini. Sebelum terjadi perubahan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang hanya memiliki satu *general manager* pemasaran dan penjualan, masih memiliki divisi perkapalan, dan memiliki sistem sendiri berupa ISF yang bisa diakses dengan mudah dan tidak dibatasi. Namun setelah PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang mengalami perubahan, general manager yang tadinya hanya satu kini dipecah dan memiliki tiga *general manager*, yaitu *general manager* pemasaran, *general manager* penjualan PSO dan *general manager* penjualan komersil.

Selanjutnya, perubahan yang paling banyak terjadi dilakukan pada tahun 2017 terdapat 11 restruktur organisasi salah satunya dihilangkannya divisi perkapalan. Dimana awalnya PT Pupuk Sriwidjaja Palembang memiliki divisi perkapalan yang bertugas untuk pemeliharaan dan operational terhadap delapan kapal yang ada namun pada tahun 2017 satu persatu kapal yang dimiliki PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dipindahkan kepada PT Pupuk Indonesia Logistik (Pilok). Kemudian pada akhir 2018 kapal terakhir yang dimiliki PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dibeli lagi oleh PT Pupuk Indonesia Logistik sehingga divisi berkapalan tidak terdapat lagi pada struktur organisasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Lalu, semenjak PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang menjadi anak perusahaan Pupuk Indonesia, dimana PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang harus mengikuti sistem yang sudah ditetapkan oleh Pupuk Indonesia. Awalnya PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang menggunakan sistem sendiri berupa ISF yang dikelola dan dikembangkan sendiri oleh perusahaan. Namun sekarang PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang menggunakan sistem ASP (*Active Server Pages*) yang ditetapkan oleh Pupuk Indonesia yang mana induk perusahaan memiliki bank data setiap anak perusahaannya. Tetapi hal ini membuat karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang dibatasi untuk melihat data karyawan itu sendiri dikarenakan akses yang terbatas dan hanya bisa diakses oleh orang-orang tertentu.

Fenomena ini didukung oleh hasil survey yang peneliti lakukan pada tanggal 28 maret 2019 terhadap 20 karyawan aktif di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Berdasarkan hasil survey 12 karyawan (60%) karyawan merasa kurang yakin dan kurang mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas baru. 17 karyawan (85%) berpendapat bahwa alasan utama yang mendasari karyawan untuk melakukan perubahan adalah karena alasan kebijakan perusahaan, bukan karena perusahaan tersebut memerlukan perubahan.

Kemudian, 13 karyawan (65%) mengatakan bahwa tidak memiliki kebutuhan dari dalam diri untuk melakukan perubahan. 16 karyawan (80%) mengatakan bahwa pekerjaan kurang efektif setelah terjadi

perubahan. Dan 15 karyawan (75%) mengatakan perusahaan belum memberikan pelatihan yang mendukung untuk menghadapi perubahan.

Berdasarkan hasil wawancara dan survey tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan menunjukkan kurangnya kesiapan untuk berubah. Hal ini dapat dilihat dari semua dimensi, penilaian karyawan terhadap perusahaan, kurangnya manfaat atau keuntungan untuk perusahaan dan personal serta kemampuan diri sendiri yang belum mendukung.

Salah satu hal yang dapat mempercepat terjadinya perubahan adalah *adversity quotient*. Monte, Buan dan Cruz (2017) mengatakan bahwa *adversity quotient* sebagai cara individu bereaksi dan memproses berbagai perubahan dan tantangan yang ditimbulkan oleh orang-orang di sekitarnya baik itu kondisi positif atau negatif. Menurut Stoltz (2000) individu dengan *adversity quotient* (AQ) tinggi cenderung menerima perubahan, mendorong terjadinya perubahan, dan bertahan dalam menjalani proses perubahan.

Stoltz (2000) mendefinisikan *adversity quotient* sebagai respon individu terhadap seberapa jauh individu tersebut mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan kemampuan individu untuk mengatasinya. Venkatesh dan Shivaranjani (2016) mengatakan individu dengan AQ tinggi dapat dilatih untuk memperluas kapasitas dan kemampuan mereka serta menjadi moderator perubahan dan menjadi pemimpin inovasi.

Lebih lanjut, Stoltz (2000) menjelaskan bahwa *adversity quotient* memiliki empat dimensi yang digunakan untuk mengukur skor AQ, yaitu; 1) *Control* merupakan seberapa banyak kendali yang individu rasakan terhadap sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan.; 2) *Origin dan Ownership* merupakan sejauh mana individu mengetahui asal usul dari suatu kesulitan dan sampai sejauh mana individu mengakui akibat-akibat dari kesulitan tersebut; 3) *Reach* merupakan sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan individu; 4) *Endurance* merupakan seberapa lama kesulitan akan berlangsung serta penyebab dari kesulitan tersebut berlangsung.

Peneliti melakukan wawancara terhadap empat orang karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, dua karyawan kantor yaitu NP dan SF dan dua karyawan pabrik yaitu PB dan DK pada tanggal 23 Mei 2019. Wawancara pertama dilakukan dengan NP, dimana NP mengatakan bahwa tuntutan dan tekanan yang NP rasakan saat bekerja sangat besar. NP menjelaskan bahwa bekerja pasti punya tuntutan dan punya target-target, baik itu target untuk diri sendiri (jika ingin naik jabatan harus memenuhi beberapa kriteria) ataupun target untuk perusahaan.

Target dalam bekerja inilah yang menjadi tekanan paling utama dalam bekerja. NP mengatakan untuk memenuhi semua target tersebut NP sangat sering lembur kerja dan seringnya lembur seperti ini membuat NP merasa terbebani serta mengakibatkan NP kehilangan waktu bersama

keluarga. Namun NP tidak bisa melakukan apa-apa dan hanya bisa mengikuti perintah yang ada. Hal tersebut menunjukkan NP memiliki kendali (*control*) yang rendah terhadap kesulitan.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kedua dengan SF. SF mengatakan bahwa SF sering merasa terganggu saat bekerja jika mendapatkan permasalahan dari keluarga, terutama menyangkut anak. SF mengatakan tidak semua pekerjaan bisa berjalan mulus sesuai dengan yang SF harapkan. Sama halnya saat SF memiliki jadwal dinas diluar kota namun secara bersamaan salah satu anaknya sedang sakit dan harus dirawat. Hal ini sangat mengganggu pikiran SF, dimana SF harus fokus dengan kerjaan yang harus SF kerjakan dan disatu sisi SF terus saja merasa khawatir dengan keadaan anaknya yang membuat SF tidak bisa fokus atau konsentrasi dengan pekerjaan yang harus SF selesaikan.

Hal ini dikarenakan SF tidak bisa memisahkan antara pekerjaan dan masalah yang sedang dialaminya, serta permasalahan yang SF alami menjangkau bagian-bagian lain dari diri SF, termasuk pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan SF memiliki nilai *reach* (jangkauan) yang rendah terhadap masalah.

Kemudian wawancara yang ketiga dengan PB, PB mengatakan bahwa penyebab atau sumber-sumber dari kesulitan dan masalah yang sering PB hadapi sulit untuk diselesaikan. PB menjelaskan bahwa penyebabnya bukan hanya satu faktor melainkan banyak faktor yang

terlibat. Menurut PB jika sumber masalah tersebut dari diri sendiri berarti PB harus memperbaiki tingkah laku dan sifat PB sendiri dan itu tidak mudah dilakukan serta membutuhkan waktu untuk memperbaikinya.

PB lanjut menjelaskan, jika berasal dari rekan kerja, PB harus bisa membuka pandangan dan berbagi pendapat serta menyelesaikan dengan adil di kedua belah pihak. PB juga mengatakan, jika penyebab itu dari pihak atasan maka itu akan sangat sulit untuk dihilangkan dan diperbaiki, mungkin terbilang mustahil. Hal ini menunjukkan bahwa PB memiliki nilai *endurance* (daya tahan) yang cukup rendah.

Lebih lanjut, wawancara terakhir dengan DK yang merupakan karyawan pabrik dan juga selalu bekerja dengan tim. DK mengatakan bahwa DK merasa setiap masalah yang sering terjadi dalam bekerja disebabkan orang lain. DK menjelaskan jika bekerja bersama tim itu memiliki keuntungan dan kerugian, keuntungan yang didapat yaitu bisa berbagi beban kerja dengan anggota tim yang ada. Namun DK juga menjelaskan bahwa kerugian yang DK dapatkan yaitu jika salah satu anggota tim mendapatkan masalah terkadang DK juga terkena imbasnya walaupun DK sudah bekerja semaksimal mungkin. Hal tersebut menunjukkan DK memiliki nilai *ownership* (pengakuan) yang rendah terhadap masalah.

Fenomena ini didukung oleh hasil survey yang peneliti lakukan pada tanggal 23 Mei 2019 terhadap 20 karyawan aktif di PT. Pupuk

Sriwidjaja Palembang. Hal ini didukung survey yang menunjukkan bahwa 15 karyawan (75%) tidak dapat mengatasi sendiri sumber kesulitan atau masalah yang hadapi. Sebanyak 16 karyawan (80%) tidak bisa mengendalikan hal-hal yang meyebabkan kesulitan atau permasalahan dalam bekerja. 15 karyawan (75%) pernah menyalahkan orang lain sebagai penyebab dari suatu masalah yang terjadi pada dirinya sendiri.

Sebanyak 18 karyawan (90%) menganggap tidak menyelesaikan tugas secara optimal adalah hal yang wajar ketika tuntutan tugas juga semakin banyak. 14 karyawan (70%) mengatakan bahwa kesulitan atau permasalahan yang pernah dialami membawa pengaruh dalam pekerjaannya, seperti cemas dan hilangnya konsentrasi. Dan 13 karyawan (65%) mengatakan penyebab dari kesulitan yang dialami dalam bekerja sulit untuk dihilangkan atau diperbaiki. Berdasarkan wawancara dan hasil survey menunjukkan bahwa karyawan di PT. [Pupuk Sriwijaja](#) Palembang memiliki *adversity quotient* yang terbilang rendah.

Berdasarkan pemaparan teoritis serta fenomena di atas, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki kesiapan untuk berubah yang rendah dan *adversity quotient* yang rendah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat apakah ada peran antara *adversity quotient* terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT. [Pupuk Sriwijaja](#) Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang terjadi yaitu apakah ada peran *adversity quotient* terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada peran *adversity quotient* terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat tersebut di antaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan studi tentang psikologi industri dan organisasi, khususnya berkaitan dengan *adversity quotient* dan kesiapan untuk berubah

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu karyawan untuk meningkatkan tingkat kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan dengan meningkatkan skor *adversity quotient* dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan evaluasi bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kesiapan untuk berubah pada karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang dengan meningkatkan skor *adversity quotient*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membuat pihak perusahaan dapat menerapkan sistem kerja yang baik yang dapat mendukung kesiapan untuk berubah pada karyawannya.

E. Keaslian Penelitian

Peneliti melakukan kajian literatur dengan menelusuri penelitian terdahulu yang membahas *adversity quotient* dan kesiapan untuk berubah di kota Palembang. Beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel *adversity quotient* dan kesiapan untuk berubah yang peneliti temukan memiliki variabel, lokasi, serta subjek penelitian yang berbeda.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Megan Matthysen dan Chantel Harris (2018) dengan judul *The relationship between readiness to change and work engagement: A case study in an accounting firm undergoing change*. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara kesiapan untuk berubah dan keterlibatan kerja dalam suatu perusahaan akuntansi. Sampelnya merupakan karyawan dan manajemen puncak dari perusahaan akuntansi (n = 340). Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang praktis dan signifikan secara statistik antara kesiapan untuk berubah dan keterlibatan kerja.

Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variable dan subjek. Dalam penelitian ini variabel bebas yang diuji adalah keterlibatan karyawant sementara peneliti menguji variabel *adversity quotient*. Kemudian, subjek yang penelitian ini gunakan adalah karyawan akuntansi, sedangkan peneliti menggunakan subjek karyawan PT.Pusri.

Selanjutnya, terdapat pula persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagus Emsza P, Anis Eliyana dan Wiwik Istyarini (2016) dengan judul "*The Relationship Between Self Efficacy and Readiness for Change: The Mediator Roles of Employee Empowerment*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan untuk berubah, melalui pemberdayaan karyawan karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Surabaya. Penelitian ini menggunakan data primer dari 55 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada *self-efficacy* terhadap kesiapan untuk perubahan dan

self-efficacy terhadap kesiapan untuk perubahan melalui pemberdayaan karyawan yaitu mediasi parsial.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variable dan subjek. Dalam penelitian ini variabel bebas yang diuji adalah *self-efficacy* sedangkan peneliti menguji variabel bebas yaitu *adversity quotient*. Selanjutnya, peneliti memilih karyawan PT.Pusri (Persero) sebagai subjek, bukan karyawan PT.Pos Indonesia (Persero).

Penelitian selanjutnya dari Tri Rahayuningsih dan Ardian Adi Putra (2018) melakukan penelitian dengan judul "*Impact of Adversity Intelligence and Work Commitment on Cyberloafing Behavior*". Tujuan dari penelitian ini mengetahui pengaruh *adversity intelligence* dan komitmen kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dosen di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *adversity intelligence* dan komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing*, maka hipotesis dapat diterima, dan kontribusi kecerdasan adversitas dan komitmen kerja sebesar 19% terhadap perilaku *cyberloafing*.

Dalam penelitian ini, perbedaan terletak pada variable dan subjek. Dalam penelitian ini variabel terikat yang diuji adalah komitmen kerja sedangkan peneliti menguji variabel terikat yaitu kesiapan untuk berubah. Selanjutnya, peneliti memilih karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagai subjek, bukan dosen.

Ayu A. Lizar, Wustari L.H. Mangunjaya, dan A. Rachmawan (2015) melakukan penelitian dengan judul *The Role of Psychological Capital and Psychological Empowerment on Individual Readiness for Change*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi peran psikologis kapital dan pemberdayaan psikologis pada kesiapan individu untuk perubahan. Hasil menunjukkan bahwa modal psikologis dan pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan individu untuk perubahan. Hasil juga menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh sedikit lebih tinggi pada kesiapan individu untuk perubahan, dibandingkan dengan psikologis kapital.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan ini. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas, peneliti tersebut menggunakan variabel psikologi kapital dan pemberdayaan psikologis sedangkan peneliti menggunakan variabel *adversity quotient*.

Penelitian [yang dilakukan oleh Carroll, Ashman, Bower](#) dan [Hemingway](#) (2012) dengan judul *Readiness for Change: Case Studies of Young People with Challenging and Risky Behaviours*. Penelitian ini menguji pengalaman enam orang muda berusia 13 hingga 17 tahun yang berpartisipasi dalam Mindfields, intervensi pengaturan diri 6 minggu yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan hidup dan penetapan tujuan di

kalangan anak muda yang hadir dengan perilaku menantang dan / atau berisiko.

Penelitian ini menyelidiki sejauh mana: kesiapan untuk perubahan memengaruhi respons individu terhadap program Mindfields; faktor eksternal mempengaruhi pencapaian dan pemeliharaan keberhasilan program; dan pencapaian tujuan mengarah pada persepsi efikasi diri dan kontrol pribadi atas perilaku seseorang. Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya motivasi peserta untuk membuat keputusan yang mengubah hidup, tetapi motivasi dan tujuan yang menjanjikan ini dapat dikompromikan oleh faktor-faktor di luar individu.

Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel dan jenis penelitian. Penelitian ini menggunakan kesiapan untuk berubah sebagai variabel bebas, sedangkan peneliti menggunakan kesiapan untuk berubah sebagai variabel terikat. Kemudian, penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian studi kasus sedangkan, dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Selanjutnya, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohd Effendi, Ewan M. Matore, dan Ahmad Z. Khairani (2016) dengan judul *Correlation between Adversity Quotient (AQ) with IQ, EQ and SQ Among Polytechnic Students Using Rasch Model*. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari hubungan antara *Adversity Quotient (AQ)* dengan kecerdasan dominan seperti IQ, EQ, dan SQ dalam *National Education Philosophy (NEP)* di antara siswa di

politeknik. Sebanyak 1.845 responden yang melibatkan lima politeknik dipilih berdasarkan zona. Temuan penelitian ini menunjukkan korelasi positif sedang dari hubungan AQ dengan EQ ($r = 0,519$) dan AQ dengan SQ ($r = 0,485$) pada mahasiswa politeknik di Malaysia.

Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel, subjek dan sampel penelitiannya. Penelitian ini menguji hubungan antara Adversity Quotient (AQ) dengan Intelligence Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), Spiritual Quotient (SQ), sedangkan peneliti menguji hubungan antara Adversity Quotient dengan Kesiapan untuk Berubah. Selain itu, subjek dalam penelitian ini merupakan mahasiswa politeknik Malaysia halnya dengan peneliti yang mengambil sampel berupa karyawan.

Marycasta Mwivanda (2018) melakukan penelitian dengan judul *Effects of Teachers Adversity Quotient on student academic Performance in Public Secondary Schools in Kenya*. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyelidiki dimensi hasil bagi keragaman guru dan hubungannya dengan kinerja akademik siswa. Sampel penelitian terdiri dari 441 guru sekolah menengah. Hasil penelitian mengungkapkan korelasi positif dan signifikan antara adversity quotient dan kinerja akademik siswa.

Terdapat persamaan pada variabel bebas yaitu *adversity quotient*. Selain itu, subjek penelitian dalam penelitian tersebut juga berbeda, yaitu pelajar dan guru sedangkan peneliti mengambil subjek karyawan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Amarisma Gusria (2018) dengan judul Skripsi Hubungan Antara Motivasi Pengembangan Karir dengan *Adversity Quotient* pada Mahasiswa Kelas Malam yang Bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi pengembangan karir dengan *adversity quotient* pada mahasiswa kelas malam yang bekerja. Populasi penelitian merupakan mahasiswa kelas malam sambil bekerja sebagai pegawai tetap dan senin – jumat menjalani aktivitas kuliah sambil bekerja minimal 7 jam/hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dengan *adversity quotient*.

Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel dan populasi penelitiannya. Penelitian ini menggunakan variabel *adversity quotient* sebagai variabel terikat, sedangkan peneliti menggunakan *adversity quotient* sebagai variabel bebas. Selain itu, populasi dalam penelitian ini merupakan mahasiswa kelas malam berbeda halnya dengan peneliti yang mengambil sampel berupa karyawan perusahaan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah terletak pada variabel, lokasi pengambilan data, serta subjek penelitian yang akan diambil. Maka dapat dipastikan bahwa penelitian yang sedang dilakukan peneliti belum pernah dilakukan sebelumnya di Palembang. Dengan demikian, penelitian ini terjamin keasliannya dan dapat dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2012). BUMN Pupuk Resmikan PT. Pupuk Indonesia Holding Company. <http://www.pusri.co.id/ina/berita-amp-kegiatan-media-massa/bumn-pupuk-resmikan-pt-pupuk-indonesia-holding-company/>
- Anonim. (2013). Perjalanan Kami. <http://www.pusri.co.id/ina/perusahaan-perjalanan-kami/>
- Armenakis, A.A., Harris, S.G., dan Mossholder, K.W. 1993. Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6). DOI: 10.1177/001872679304600601.
- Azwar,S. (2014). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Backer, T.E, David, S.L dan Saucy, G. (1995). Reviewing The Behavioral Science Knowledge Base on Technology Transfer. *U.S. Department of Health and Human Services*.
- Bernerth, J. (2004). Expanding Our Understanding of the Change Message. *Human Resource Development Review*, 3(1). DOI:10.1177/1534484303261230.
- Bevan, R. (2011). Keeping Change on Track. *The Journal for Quality & Participation*, 34(1).
- Bouckenooghe, D., Devos, G., dan Broeck, H.V.D. (2010). Organizational Change Questionnaire–Climate of Change, Processes, and Readiness: Development of a New Instrument. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. DOI: 10.1080/00223980903218216.
- Cando, J.M.D dan Villacastin, L.N. (2019). The Relationship Between Adversity Quotient (AQ) and Emotional Quotient (EQ) and Teaching Performance of College PE Faculty Members of CIT University. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 18(2).
- Carroll, A, Ashman, A, Bower, J and Hemingway, F. (2012). Readiness for Change: Case Studies of Young People with Challenging and Risky Behaviours. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 23. DOI: 10.1017/jgc.2012.17.
- Choi, M dan Ruona, W.E.A. (2010). Individual Readiness for Organizational Change and Its Implications for Human Resource and Organization Development. *Human Resource Development Review*. DOI: 10.1177/1534484310384957.

- Cordery, J., Barton, K., Mueller, W., & Parker, S. (1991). Multiskilling: The Views of Public Sector Human Resource Managers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 29(3), 79–89. doi:10.1177/103841119202900307.
- Effendi, M., Matore, E.M dan Khairani, A.Z. (2016). Correlation between Adversity Quotient (AQ) with IQ, EQ and SQ Among Polytechnic Students Using Rasch Model. *Indian Journal of Science and Technology*, 9. DOI: 10.17485/ijst/2016/v9i47/108695_
- Emsza, B.P, Eliyana, A dan Istyarini, W. (2016). The Relationship Between Self Efficacy and Readiness for Change: The Mediator Roles of Employee Empowerment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. DOI: 10.5901/mjss.2016.v7n3s1p201.
- Ford, J.D dan Ford, L.W. (1994). Logics of Identity, Contradiction, and Attraction in Change. *The Academy of Management Review*, 19(4).
- Hanpachern, C., Morgan, G.A., Griego, O.V. (1998). An Extension of the Theory of Margin: A Framework for Assessing Readiness for Change. *Human Resource Development Quarterly*, 9(4). DOI: [10.1002/hrdq.3920090405](https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090405).
- Holt, D.T, Armenakis, A.A, Field, H.S dan Harris, S.G. (2007). Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 4(2). DOI: 10.1177/0021886306295295.
- Holt, D.T, Helfrich, C.D, Hall, C.G dan Weiner, B.J. (2010). Are You Ready? How Health Professionals Can Comprehensively Conceptualize Readiness for Change. *Society of General Internal Medicine*. DOI: 10.1007/s11606-009-1112-8.
- Howley, C. (2012). Readiness For Change. *ICF International*. White Paper.
- Lizar, A.A, Mangundjaya, W.L.H dan Rachmawan, A. (2015). The Role of Psychological Capital and Psychological Empowerment on Individual Readiness for Change. *The Journal of Developing Areas*, 49(5), 343–352. DOI:10.1353/jda.2015.0063.
- Matthysen, M dan Harris,C. (2018). The Relationship Between Readiness to Change and Work Engagement: A Case Study in an Accounting Firm Undergoing Change. *SA Journal of Human Resource Management*, 16. DOI: [10.4102/sajhrm.v16i0.855](https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.855).
- Monte, R.N, Buan, A.R dan Cruz, J.S.D. (2017). Adversity Quotient among UPLB College Students. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4.

- Mwivanda, M. (2018). Effects of Teachers Adversity Quotient on student academic Performance in Public Secondary Schools in Kenya. *International Journal of Education and Social Science*, 5(11).
- Odor, H.O. (2018). Organisational Change and Development. *European Journal of Business and Management*, 10(7).
- Parvathy, U dan Praseeda, M. (2014). Relationship between Adversity Quotient and Academic Problems among Student Teachers. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19.
- Phoolka, E.S dan Kaur, N. (2013). Adversity Quotient in Relation to Change Readiness of Executives Working in Mobile Service Sector. *Indian Journal of Management Science*, 3.
- Pimentel, J.R.C. (2008). Person-Environment Fit and Readiness for Change: Exploring the Moderating Role of LeaderMember Exchange and Perceived Organizational Support. *Trance: Tennessee Research and Creative Exchange*.
- Rahayuningsih, T dan Putra, A.A. (2018). Impact of Adversity Intelligence and Work Commitment on Cyberloafing Behavior. *The International Journal of Counseling and Education*, 3(2). DOI. 10.23916/0020180311620.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shivaranjani, G. (2014). Adversity Quotient: One Stop Solution to Combat Attrition Rate of Women In Indian IT Sector. *International Journal of Business and Administration Research Review*, 1.
- Sofat, K., Kiran, R., & Kaushik, S, (2015). Organisational change and organisational commitment: An empirical study of it organisations in India. *Global Journal of Management and Business (A)*, 15(6), 39-49.
- Stoltz, P.G. (2000). *Adversity Quotient; Mengubah Hambatan Menjadi Peluang* (diterjemahkan oleh T Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Titus, N. (2013). Organizational Resilience and Adversity Quotient of Singapore Companies. DOI: 10.7763/IPEDR. 2013. V65. 17.

- Vakola, M. (2013). Multilevel Readiness to Organizational Change: A Conceptual Approach. *Journal of Change Management Publication*, 13:1, 96-109. DOI: 10.1080/14697017.2013.768436.
- Venkatesh, J dan Shivaranjani, G. (2015). Adversity Quotient Origin and Significance: Success Stratagem for New Fangled Organizationals. *Global Journal of Engineering Science and Researches*.
- Venkatesh, J dan Shivaranjani, G. (2016). Adversity Quotient Profile: A Robust Assessment Tool to Measure Human Resilience. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities* Vol.6 No.6. DOI: 10.5958/2249-7315.2016.00219.7.
- Weiner, B.J. (2009). A Theory of Organizational Readiness for Change. *Implementation Science*. DOI: 10.1186/1748-5908-4-67.
- Widhiarso, W. (2012). Tanya Jawab tentang Uji Normalitas. <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/tanya-jawab-tentang-uji-normalitas/>. (Diakses tanggal 11 Juli 2019)