**HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT X DI YOGYAKARTA**

**Andri Agus Salam1 dan Alimatus Sahrah2**

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[andriagus75@gmail.com](mailto:andriagus75@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT X di Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara *adversity quotient* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT X di Yogyakarta. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT X di Yogyakarta dengan karakteristik memiliki usia 20 - 40 tahun. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala dari Likert. Sedangkan teknik analisis data yang di gunakan untuk mempengaruhi variabel bebas dan 1 variabel tergantung dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi Product Moment. Hasil analisis korelasi antara *adversity quotient* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT X di Yogyakarta diperoleh koefisien korelasi r = 0,508 dan p = 0,000, artinya ada hubungan yang positif antara *adversity quotient* dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *adversity quotient* maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan PT X di Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* maka akan semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan PT X di Yogyakarta. Nilai koefisien determinasi (R squared) sebesar 0.285 yang berarti bahwa *adversity quotient* memberikan sumbangan efektif sebesar 25,8% terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT X di Yogyakarta dan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

kata kunci : *adversity quotient* dan komitmen organisasi

***THE RELATIONSHIP BETWEEN ADVERSITY QUOTIENT WITH THE COMMITMENT OF THE ORGANIZATION ON EMPLOYEES PT X IN YOGYAKARTA***

**Andri Agus Salam1 dan Alimatus Sahrah**

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[andriagus75@gmail.com](mailto:andriagus75@gmail.com)

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between adversity quotient and organizational commitment to employees of PT X in Yogyakarta. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between adversity quotient and organizational commitment to employees of PT X in Yogyakarta. The subjects used in this study were employees of PT X in Yogyakarta with characteristics having the age of 20-40 years. The data collection method used in this study is a scale method from Likert. While the data analysis technique used to influence the independent variables and 1 dependent variable in this study is the Product Moment correlation analysis technique. The results of the correlation analysis between adversity quotient and organizational commitment in PT X employees in Yogyakarta obtained a correlation coefficient r = 0.508 and p = 0,000, meaning that there is a positive relationship between adversity quotient and organizational commitment. This means that the higher the adversity quotient, the higher the organizational commitment of PT X employees in Yogyakarta. Conversely, the lower the adversity quotient, the lower the organizational commitment of PT X employees in Yogyakarta. The coefficient of determination (R squared) is 0.285 which means that adversity quotient contributes 25.8% effectively to organizational commitment to employees of PT X in Yogyakarta and the remaining 74.2% is influenced by other factors.*

*keywords : adversity quotient and organizational commitment*

**PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia bisnis dewasa ini dirasakan semakin ketat, seiring dengan berkembangnya teknologi yang semakin canggih, perusahaan harus mampu menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Untuk mengantisipasi persaingan yang semakin ketat baik di dalam pemasaran, industri sekarang semakin berorientasi pada keunggulan yang kompetitif dengan menggunakan teknologi yang semakin produktif, efisien serta mampu menjamin secara konsisten keunggulan mutu produknya. Bersamaan dengan itu, para pengusaha harus mampu pula mengembangkan strategi pemasaran yang tepat untuk mengatasi persaingan pasar yang semakin terbuka.

Persaingan industri di bidang pembuatan sepatu yang kompetitif ditunjukkan dari berbagai macam pilihan produk yang tersedia di pasar. Beberapa perusahaan besar yang memproduksi sepatu seperti Adidas, Nike, Puma, Specs, Reebok, dan New balance. Dari beberapa perusahaan sepatu tersebut salah satu perusahaan swasta di indonesia yang menantang perusahaan-perusahaan lain di indonesia maupun perusahaan yang ada di luar negri adalah PT X di Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan sepatu. Perusahaan ini pertama kali memulai produksi pada tahun 1998, dan hingga saat ini memiliki 250 karyawan. Sepatu yang dihasilkan biasanya dibuat untuk sepatu merek adidas. Hasil produksi kemudian dipasarkan ke berbagai kota yang ada di indonesia terutama kota yogyakarta. Sepatu yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut harus memiliki kualitas yang baik. Maka dari itu, karyawan PT X di Yogyakarta dituntut harus siap bekerja keras, teliti dan rapi dalam bekerja. Loyal terhadap perusahaan, merasa terlibat dalam pekerjaan dan dapat mengidentifikasi setiap pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya adalah hal yang menjadi dasar karyawan untuk mewujudkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Mengacu pada pengertian tersebut, sudah jelas bahwa tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak lepas dari aktifitas orang-orang di dalamnya yang dalam hal ini adalah karyawan perusahaan. Mereka dapat memberikan kinerja yang baik apabila dilandasi oleh sikap komitmen organisasi karyawan yang tinggi terhadap perusahaannya. Dengan kata lain, karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasi, karena dengan komitmen, aspek-aspek tersebut dapat terpenuhi. Hal ini sejalan dengan pendapat Kuntjoro (2009) yang menyatakan, individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Utaminingsih, 2014). Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang menjelaskan tentang ilmu perilaku pengelolaan suatu organisasi berkaitan dengan hubungan antara individu dan organisasi. Penelitian tentang hal tersebut telah dilakukan oleh Raju dan Srivastava (1994), Mowday (1998), dan Gilbert & Ivancevich (1999) yang mendiskripsikan komitmen organisasi sebagai faktor yang menimbulkan pengikatan (attachment) dari individu terhadap organisasi. Karyawan mempunyai komitmen pada organisasi dalam bentuk keinginan untuk selaras dalam pencapaian tujuan organisasi (Raju dan Srivastava, 1994, Mowday, 1998). Peneliti tersebut berargumentasi bahwa usaha untuk mengetahui komitmen karyawan pada organisasi dilihat dari tingkat komitmen pada organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja dan efektifitas pencapaian tujuan organisasi (Utaminingsih, 2014).

Berdasarkan data yang didapat pada tahun 2006 di CV. X melakukan survei kepada 22 karyawan bagian produksi yang menunjukan bahwa sebagian besar karyawan yang keluar dikarenakan memiliki komitmen organisasi yang rendah 45,5%, gaji yang kurang sesuai 27,3%, bobot pekerjaan berlebihan 13,6%, hubungan atasan dengan bawahan yang kurang baik 4,5%, usia masih terlalu muda 4,5%, dan dikarenakan merasa bakat serta kemampuannya kurang sesuai 4,5% (Sianipar & Haryanti, 2014). Sejalan dengan penelitian dari Ramadhani dan Khoirunnisa (2018) yang menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada karyawan belum berada pada kategori tertinggi, paling banyak berada pada komitmen organisasi kategori rendah. Sampel penelitian ini adalah 50 karyawan. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil kategorisari variabel komitmen organisasi dapat diketahui bahwa sebanyak 20% (10 karyawan) termasuk dalam kategori komitmen organisasi tinggi, 58% (29 karyawan) termasuk dalam kategori komitmen organisasi sedang dan ada sebanyak 22% (11 karyawan) dalam kategori komitmen organisasi rendah. Hal ini sejalan dengan definisi dari Meyer dan Allen (dalam Pramadani & Fajrianthi, 2012) yang mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerjaan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi. Ada beberapa faktor menurut David (dalam Sopiah, 2008) yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, diantaranya adalah 1) Faktor personal meliputi : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. 2) Karakteristik pekerjaan meliputi : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll. 3) Karakteristik struktur 4) Pengalaman kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi adalah tantangan kerja, yaitu faktor dari karakteristik pekerjaan. Karakteristik ini menjelaskan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan tantangan atau kesulitan kerja. Tantangan kerja penting untuk dihadapi karena memicu karyawan memiliki karakteristik rasa ingin tahu, berkompeten dan jeli terhadap permasalahan.

Karyawan yang memiliki karakteristik tersebut akan berfokus pada penyelesaian masalah sehingga karyawan akan melihat bahwa tantangan kerja merupakan kesempatan untuk memiliki kemampuan baru dan berkembang dengan menunjukan kemampuan baru tersebut dalam menghadapi permasalahan serta bertahan didalam perusahaan (Broeck at all, 2010). Sedangkan, karyawan yang tidak mampu menghadapi tantangan kerja akan cenderung kehilangan kesempatan untuk memiliki kemampuan dan berkembang karena karyawan memandang tantangan kerja sebagai penghambat dalam bekerja sehingga karyawan merasa kelelahan akan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi seseorang dipengaruhi oleh bagaimana seseorang menghadapi tantangan atau kesulitan ditempat kerja. Menurut Stoltz (2007) tantangan atau kesulitan terdiri dari tiga tingkatan yaitu tantangan atau kesulitan dimasyarakat, tempat kerja dan individu. Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tantangan atau kesulitan di tempat kerja disebut Adversity Quotient.

Seseorang yang memiliki Adversity Quotient tinggi dalam dunia perusahaan maka ia akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula, sehingga tingkat burnout pada karyawan juga akan rendah (Robbins, 2002). Selain itu, Adversity Quotient yang tinggi akan membantu individu memperkuat kemampuan dan ketahanan kerja karyawan dalam menghadapi permasalahan dan tantangan hidup sehari-hari dengan memegang perinsip yang dimiliki tanpa menghiraukan apapun yang terjadi, sehingga kemungkinan karyawan keluar dari organisasi tempat ia bekerja bisa diminimalisir (Stoltz, 2007).

Berbeda dengan seseorang yang memiliki Adversity Quotient yang rendah maka ia akan mempunyai karakteristik sebagai pribadi yang pesimis sehingga cenderung melarikan diri dari permasalahan yang ditemui dan berakhir pada keluarnya karyawan dari perusahaan (Stoltz, 2007). Seseorang dengan Adversity Quotient yang rendah dalam hal bekerja menunjukan sedikit ambisi dan semangat kerja yang minim sehingga keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menyongsong kesejahteraan dan keberhasilan tujuan organisasi perusahaan akan rendah (Steers & Porters, 1983).

Meningkatkan komitmen organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam membantu karyawan untuk memiliki keterlibatan dan keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi dan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Adversity Quotient secara langsung terkait dengan komitmen organisasi, dimana adversity quotient merupakan bagian dari karakteristik pekerjaan yang dapat membantu karyawan saat menghadapi masalah maupun situasi sulit, dan membantu untuk merespon terhadap kesulitan dan memberi tahu seberapa jauh kemampuan seseorang untuk bertahan dan menghadapi kesulitan dan mengatasinya. Orang yang memiliki adversity quotient yang tinggi akan mampu mengatasi kesulitan dalam bekerja, yang dimiliki seseorang tersebut akan mampu membentuk komitmen organisasi pada individu, maka individu akan mencapai kesuksesan dalam hidupnya. Stoltz (2000) menyatakan bahwa karyawan dengan Adversity Quotient yang lebih tinggi menunjukkan kinerja, produktivitas, ketekunan dan daya tahan lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cynthia Marilyn Sitompul pada tahun (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *adversity quotient* dengan komitmen organisasi pada Medical Representative Di Kota Medan. Maka semakin tinggi *adversity quotient* maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan pt x di yogyakarta. sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* maka akan semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan pt x di yogyakarta.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, rumusan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *adversity quotient* dengan komitmen organisasi?

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara *adversity quotient* dengan komitmen organisasi pada karyawan pt x di yogyakarta. hal ini berarti bahwa semakin tinggi *adversity quotient* maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan pt x di yogyakarta. sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* maka akan semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan pt x di yogyakarta.

**METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan alat ukur Skala *Adversity Quotient* dan Skala Komitmen Organisasi*.* Masing–masing skala dibuat menggunakan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*dengan mekanisme skoring rentang skor 1 sampai 4 menggunakan pilihan ganda nilai tertinggi 4 untukpernyataan atau aitem *favorable* untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), 3 pernyataan Setuju (S), 2 pernyataan Tidak Setuju (TS)dan 1 pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan penilaian pernyataan atau aitem *unfavorabel* untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 4, Setuju diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, dan Sangat Setuju diberi skor 1.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis hubungan atau korelasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Analisis korelasi yang digunakan adalah analisis *product moment* dari Karl Pearson karena penelitian ini bertujuan mengungkap hubungan antara *adversity quotient* sebagai variabel bebas (X) dengan komitmen organisasi sebagai variabel tergantung (Y) (Azwar, 2015). Analisis data menggunakan program SPSS *(Statistical Package for Social Science)* MS Windows Release 16.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

Dari total 40 subjek penelitian dilihat dari faktor usia, subjek penelitian paling banyak yaitu pada usia 20-25 tahun yaitu sejumlah 14 subjek. Selanjutnya, dari jenis kelamin subjek penelitian yang paling banyak adalah jenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 29 subjek. Sedangkan dari faktor aplikasi internet yang digunakan oleh subjek penelitian paling tinggi yaitu *chatting,* dan dari faktor tujuan penggunaan internet subjek penelitian paling tinggi yaitu untuk melakukan komunikasi.

1. Kategorisasi

Tabel 1.

Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Skor | Kategorisasi | | jml | Presentase |
| X < 42 | Rendah | | 0 | 0% |
| 42 ≤ X < 63 | Sedang | | 10 | 25% |
| X ≥ 63 | Tinggi | | 30 | 75% |
| Jumlah | | 40 | | 100% |

Tabel 2.

Kategorisasi Skor *Adversity Quotient*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skor | Kategorisasi | jml | Presentase |
| X < 38 | Rendah | 0 | 0% |
| 38 ≤ X < 57 | Sedang | 13 | 32,5% |
| X ≥ 57 | Tinggi | 27 | 67,5% |
| Jumlah | | 40 | 100% |

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki tingkat komitmen organisasidalam kategori tinggi dengan jumlah 30 subjek (75%) dan mayoritas subjek penelitian memiliki tingkat *adversity quotient* juga dalam kategori tinggi dengan jumlah 27 orang (67,5%).

1. Hasil Uji Asumsi
2. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel komitmen organisasi diperoleh KS-Z = 0,116 dengan p = 0,190, berarti sebaran data variabel komitmen organisasi mengikuti sebaran data yang normal. Sementara itu pada variabel *adversity quotient* diperoleh KS-Z = 0,104 dengan p = 0,200, berarti sebaran data variabel *adversity quotient* mengikuti sebaran data yang normal.

1. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh F = 11,767 dan p = 0,003 berarti hubungan komitmen organisasi dengan *adversity quotient* merupakan hubungan yang linier.

1. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,508 dengan p = 0.000 (p < 0,01) yang berarti ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *adversity quotient* pada karyawan PT X di Yogyakarta. Semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki oleh karyawan PT X di Yogyakarta, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimilikinya. Dan sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* yang dimiliki oleh karyawan PT X di Yogyakarta, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimilikinya.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *adversity quotien*t merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan pt x di yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cynthia Marilyn Sitompul pada tahun 2016 di Universitas Sumatera Utara dengan program studi Psikologi Fakultas Psikologi yang berjudul Hubungan *Adversity Quotient* dengan Komitmen Organisasi Pada Medical Representative Di Kota Medan menyatakan bahwa ada korelasi positif antara *adversity quotient* dengan komitmen organisasi pada Medical Representative Di Kota Medan. *Adversity Quotient* didefinisikan sebagai variabel psikologis yang mencakup kemampuan individu untuk memperkuat kemampuan dan ketahanan kerja karyawan dalam menghadapi permasalahan dan tantangan hidup sehari-hari dengan memegang perinsip yang dimiliki tanpa menghiraukan apapun yang terjadi, sehingga kemungkinan karyawan keluar dari organisasi tempat ia bekerja bisa diminimalisir.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Hubungan Antara *adversity quotient* dengan komitmen organisasi yang dilakukan oleh Cynthia Marilyn Sitompul pada tahun 2016 di Universitas Sumatera Utara dengan program studi Psikologi Fakultas Psikologi yang telah dijabarkan diatas bahwa terdapat hubungan positif antara *adversity quotient* dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi adversity quotient yang dimiliki oleh karyawan PT X di Yogyakarta, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimilikinya. Dan sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* yang dimiliki oleh karyawan PT X di Yogyakarta, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimilikinya.

Mengacu pada hasil penelitian yang penulis lakukan, diketahui bahwa subjek yang berada pada kategori adversity quotient rendah sebanyak 0%. Subjek yang berada pada adversity quotient sedang sebanyak 13 subjek (32,5%), subjek yang berada pada kategori adversity quotient tinggi sebanyak 27 subjek (67,5%). Selain itu diketahui pula bahwa sumbangan efektif *adversity quotient* terhadap komitmwn organisasi pada karyawan pt x adalah sebesar 0,258 atau 25,8%, dan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh faktor lain Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen berkelanjutan mencakup faktor investasi yang dirasakan dengan tetap bekerja pada perusahaan dan faktor alternatif pekerjaan yang tersedia (Meyer & Allen, 1997).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, makadapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dilihat dari hasil analisis dan skor skala masing-masing menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan pt x di yogyakarta terbagi menjadi tiga kategori yaitu dari 40 subjek kategori komitmen organisasi rendah sebanyak 0 subjek (0%), subjek yang berada pada komitmen organisasi sedang sebanyak 10 subjek (25%), subjek yang berada pada kategori komitmen organisasi tinggi sebanyak 30 subjek (75%).. Sedangkan, hasil analisis dan skor skala masing-masing menunjukkan bahwa *adversity quotient* pada karyawan pt x di yogyakarta terbagi menjadi tiga kategori yaitu dari 40 subjek kategori *adversity quotient* rendah sebanyak 0%. Subjek yang berada pada *adversity quotient* sedang sebanyak 13 subjek (32,5%), subjek yang berada pada kategori *adversity quotient* tinggi sebanyak 27 subjek (67,5%). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai determinasi (R squared) sebesar 0,258 yang berarti variabel *adversity quotient* memberikan pengaruh sebesar 25,8% terhadap komitmen organisasi pada karyawan pt x di yogyakarta.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapatkan antara lain: Bagi subjek penelitian disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih cermat dalam pembuatan alat ukur dan pemilihan alternatif jawaban sehingga sesuai dengan kebutuhan alat ukur yang digunakan dan penelitian tersebut dapat memiliki data yang akurat. Selain itu dapat juga melakukan penelitian dengan menggunakan faktor-faktor lain dari perilaku komitmen organisasi atau *adversity quotient*, dikarenakan dalam penelitian ini kesepian hanya memengaruhi kecanduan internet sebesar 25,8%, sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, Saifuddin. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Broeck, Anja Van Den., Cuyper, Nele De., Witte, Hans De., Vansteenkiste, Maarten. (2010). Not All Demands Are Equal : Differentiating Job Hindrances and Job Challenges in the Job Demands-Resourse Model. European Joural of Work and Organizational Psychology, 19 (6), 735-759.

Mathieu, John E., & Zajac, Dennis M. (1990). A Riview and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, Consequences of Organizational Commitment. Journal of American Psychological Association, 108 (2), 171-194.

Kuntjoro, Z. S. (2009). Dukungan Sosial Pada Lansia. *Jurnal Psikologi*. diakses pada tanggal 12 Juli 2019 http//www.e-psikologi.com/usia/160802.htm.

Meyer J. P, & Allen, N.J. (1997). Commitment in the workplace : Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publication

Pramadani, A. B. & Fajrianthi. (2012). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan divisi enterprise service (des) telkom ketintang surabaya. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. 1(3), 1-8

Ramadhani, A. N. & Khoirunnisa, N. R. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita. Jurnal Psikologi. 5(2), 1-6

Robbins. P.S. (2002). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Robbins, S., & Judge, T. (2008). Perilaku Organisasi (edsi 12). Salemba Smpat.

Sianipar, B. R. A. & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi cv.x. Jurnal Psikodimensia. 13(1), 98-114

Sopiah, M. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.

Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983. Motivation and Work Behavior, New York: Acadaemic Press.

Stoltz, G.P. (2007). Adversity Quotient:Mengubah Hambatan Menjadi Peluang,alih bahasa:Hermaya.T.Jakarta:PT Grasindo

Stoltz. (2000). Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang.Grasindo: Jakarta.

Utaminingsih, A. (2014). Perilaku organisasi. UB Press