***ADVERSITY QUOTIENT* DAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. X CABANG YOGYAKARTA**

***ADVERSITY QUOTIENT AND TURNOVER INTENTION IN EMPLOYEES PT. X YOGYAKARTA BRANCH***

**Dar Sella¹, Sowanya Ardi Prahara²**

¹²Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹²[sellagioni@gmail.com](mailto:sellagioni@gmail.com)

¹²0821 3717 6762

**Abstrak**

Setiap perusahaan tentu memiliki tekanan pada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, tekanan sering menyebabkan karyawan mengalami *turnover intention.*Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan *turnover intention* pada karyawan.Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. X Cabang Yogyakarta dari divisi *operational*, *marketing* dan *collection* yang memiliki usia 21-40 tahun dan karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari atau sama dengan 3 tahun. Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 50 karyawan PT. X Cabang Yogyakarta dengan kriteria tersebut diatas. Terdapat dua alat ukur yang digunakan sebagai alat pengumpulan data, yaitu Skala *Adversity Quotient* dan Skala *Turnover Intention.*Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh koefisien korelasi sebesar -0.556 (p>0,001). Hasil ini menunjukkan ada hubungan yang negatif dan signifikan antara *adversity quotient* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. X Cabang Yogyakarta*.* Hal tersebut juga menandakan bahwa hipotesis awal penelitian diterima.

**Kata Kunci :** *adversity quotient, turnover intention*

***Abstract***

*Every company certainly has pressure on employees to achieve company goals, pressure often causes employees to experience turnover intention. This study was conducted to determine the relationship between adversity quotient with employee turnover intention. The subjects of this study were employees of PT. X Yogyakarta branch of the operational, marketing and collection division who has an age of 21-40 years and employees who have a work period of less than or equal to 3 years. This study uses a subject of 50 employees of PT. X Yogyakarta Branch with the above criteria. There are two measuring instruments used as data collection tools, namely the Adversity Quotient Scale and the Turnover Intention Scale. From the results of the analysis of research data, a correlation coefficient of -0,556 (p> 0,001) was obtained. These results indicate that there is a negative and significant relationship between adversity quotient with turnover intention in PT. X Yogyakarta Branch. It also indicates that the initial hypothesis of the study was accepted.*

***Keywords :*** *adversity quotient, turnover intention*

**PENDAHULUAN**

Pekerjaan di Indonesia memiliki berbagai macam bidang. Seperti pekerjaan pada bidang pendidikan, media masa, telekomunikasi, pemerintahan, informasi dan teknologi (IT), energi dan pertambangan, seni kreatif dan design, hukum, pariwisata, jasa, dan jasa keuangan. Bidang-bidang tersebut pun masih memiliki sub bagian. Seperti jasa keuangan contohnya.yang memiliki banyak jenis. Di Indonesia menurut tim OJK (2019), jasa keuangan terbagi ke dalam tiga kategori, yaitu yang pertama pasar modal dengan jenis-jenisnya meliputi Bursa Efek Indonesia (BEI), Kliring Penjaminan Efek Indonesia (KPEI), Kustodian Sentral Efek Indonesia (KSEI), dan lainnya. Kedua perbankan dengan jenis-jenisnya yaitu bank umum konvensional dan syariah dan bank perkreditan rakyat konvensional dan syariah. Ketiga non perbankan dengan jenis-jenisnya yaitu asuransi, dana pensiun dan lembaga pembiayaan. Jenis-jenis tersebut memiliki lembaga keuangannya masing-masing. Perusahaan pembiayaan adalah merupakan salah satu lembaga keuangan dari kategori jenis lembaga pembiayaan.Produk dan jasa yang ditawarkan bermacam-macam pula seperti pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, kegiatan usaha sewa operasi (Operating Lease), pembiayaan multiguna dan kegiatan usaha pembiayaan lainnya.

Menurut tim Infobanknews (2019), PT. X merupakan perusahaan pembiayaan yang menjadi 5 besar peringkat perusahaan pembiayaan di Indonesia pada tahun 2018 beraset Rp 10 Triliun ke atas. Dan catatan luar biasa ditorehkan oleh PT. X selama tiga tahun berturut-turut, dari tahun 2016, 2017 dan 2018 ini menjadi yang terbaik versi majalah infobank. Menurut tim PT. X, pada dasarnya PT. X memiliki kegiatan usaha meliputi tiga jenis pembiayaan.Pertama, pembiayaan modal kerja, investasi dan multiguna. Kedua, pembiayaan *sales* and *lease back,* yaitu pembiayaan untuk pembelian mesin dan alat berat baik baru maupun bekas guna menunjang produktivitas usaha, mulai dari alat berat industri seperti bulldozer, excavator, crane, forklift, macam-macam jenis truk, mesin cetak, alat-alat kesehatan dan juga mesin industri. Ketiga, pembiayaan tanpa agunan untuk kebutuhan perjalanan, wisata, pendidikan dan juga pengembangan usaha menengah, kecil dan mikro (UMKM).

PT. X memiliki jaringan pemasaran terbesar di Nusantara, dengan memiliki 228 kantor cabang dan 173 gerai dan memiliki lebih dari 11.000 karyawan dari data tanggal 31 Desember 2018. Di kantor cabang seperti Cabang Yogyakarta, memiliki bagian-bagian yang terdiri dari *Branch Manager* (BM), *credit analyst*, HRD, *operational*, m*arketing*, c*ollection, office boy* dan m*essenger*. Berdasarkan dari hasil survey pendahuluan dengan cara wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 15 Oktober 2019 kepada tim HRD PT. X Cabang Yogyakarta memiliki karyawan sebanyak 89 karyawan dan karyawan yang lebih sering mengalami *turnover intention* yaitu dari divisi *operational*, *marketing* dan *collection* sehingga menjadi alasan peneliti untuk menjadikan divisi tersebt sebagai subjek dalam penelitian ini.

Dari hasil wawancara kepada tim HRD tersebut, juga disampaikan tugas utama karyawan pada PT. X yaitu saling bersinergi dalam mendapatkan, memproses konsumen yang biasa disebut debitur, untuk memakai dan atau membeli produk dan jasa yang ditawarkan oleh PT. X dengan masing-masing *jobdesk* yang sudah diatur oleh perusahaan. Selain wawancara kepada HRD, peneliti juga melakukan wawancara dengan 5 karyawan pada tanggal 15 Oktober 2019. Dari hasil wawancara tersebut, demi kelangsungan perusahaan, untuk mencapai hasil yang optimal pada setiap bulannya, cara yang diambil oleh perusahaan adalah memberikan minimal target kepada karyawan dari semua divisi.

Dalam proses mencapai target banyak hal yang dirasa berat oleh karyawan. Seperti karyawan bagian *operational* yang dituntut untuk dapat melakukan proses pencairan dengan cepat dan tepat yang seringkali mengakibatkan lembur diluar jam kerja dan tidak adanya uang kompensasi, dan juga melayani debitur yang melakukan *complain* dengan marah-marah. Debitur yang susah ditemui saat dilakukan *survey* oleh *marketing*, lebih sering dapat ditemui pada malam hari yang mengakibatkan karyawan harus bekerja diluar jam kerja dengan tidak adanya uang kompensasi. Selain itu, tekanan yang diberikan oleh atasan yang meminta proses *funding* dan atau pembayaran tertunggak segera dilakukan, dengan menghubungi hampir setiap jam saat karyawan sedang berada di lapangan yang berjuang untuk dapat menemui debitur. Tekanan-tekanan tersebut seringkali menimbulkan karyawan melakukan *turnover intention.* Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara pada tanggal 15 April 2020kepada HRDditemukan 17 karyawan mengalami *turnover* pada tahun 2018 dan 34 karyawan mengalami *turnover* pada tahun 2019.

*Turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, 2002). *Turnover intention* adalah keinginan individu untuk pindah kerja ke perusahaan lain (Wahyuni, Zaika, & Anwar, 2014). Pendapat juga dikuatkan oleh Mobley (2011) yang mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan faktor peramal *turnover* yang paling baik. Pendapat dari Mobley (2011) bahwa turnover intention terdiri dari tiga aspek, yaitu yang pertama berpikir untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja (*thinking of quiting*) yaitu pikiran seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja setelah mempertimbangkan keyakinannya serta pandangan orang lain. Kedua intensi untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*) adalah keinginan karyawan setelah mempertimbangkan pandangan orang lain dan keyakinannya untuk mecari pekerjaan lain atau tempat kerja baru. Dan yang ketiga intensi untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja (*intention to quit*) adalah dorongan atau keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan setelah mempertimbangkan pedapat orang lain dan keyakinannya.

*Turnover intention* menjadi masalah penting bagi perusahaan-perusahaan dengan adanya data dari *Michael Page Indonesia Employee Intentions Report*, pada tahun 2015 mencatat responden sebanyak 72% di Indonesia memiliki minat untuk ganti pekerjaan untuk 12 bulan ke depan. Ada juga studi yang telah dilakukan oleh *Hay Group* dan *Centre for Economics & Business Research* yang berjudul *Preparing for Take-Off* yang dilakukan kepada 700 juta karyawan di 19 negara yang berbeda, ditemukan bahwa jumlah karyawan yang akan keluar di seluruh dunia akan mencapai nilai 192 juta pada tahun 2018.

Permasalahan awal yang penulis temukan dari hasil survei pendahuluan yang peneliti lakukan pada tanggal 15 Oktober 2019 kepada tim HRD adalah meningkatnya *turnover intention* pada karyawan PT. X Cabang Yogyakarta, yang terlihat dari kenaikan *turnover* pada karyawan di tahun 2018 dan 2019. Hal tersebut dikuatkan dari hasil wawancara pada tanggal 15 April 2020 kepada HRD ditemukan 17 karyawan mengalami *turnover* pada tahun 2018 dan 34 karyawan mengalami *turnover* pada tahun 2019 dan paling banyak dialami oleh karyawan dengan usia 20 tahun sampai 40 tahun. Hal tersebutberdampak pada pencapaian cabang yang mengalami penurunansehingga menjadikan prestasi cabang memburuk jika dibandingkan dengan cabang lain. Selain itu juga berdampak pada kerugian finansial seperti biaya perekrutan, *training,* tunjangan, dan lainnya. Perusahaan juga akan menanggung kerugian dari segi kehilangan aset berupa karyawan apabila karyawan yang mengundurkan diri adalah karyawan yang berprestasi.

Peneliti juga melakukan wawancara pendahuluan dengan 5 karyawan pada tanggal 15 Oktober 2019 di PT. X. Cabang Yogyakarta, hasil wawancara pendahuluan tersebut, ditemukan terjadinya *turnoverintention* ditandai karyawan meminta pendapat kepada rekan kerja terdekat terkait pemikirannya untuk keluar dari pekerjaan dan terkait keinginannya untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Selain meminta pendapat, karyawan menyampaikan bahwa merasa kurang bersemangat untuk berangkat kerja, datang kerja dengan waktu yang mepet atau terkadang terlambat, dan juga melakukan penundaan pekerjaan karena merasa malas untuk bekerja.

Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti mendapat kesimpulan bahwa *turnover intention* merupakan masalah yang sedang dialami oleh PT. X Cabang Yogyakarta dan hal tersebut menyebabkan kerugian pada perusahaan. Sehingga peneliti menjadi yakin bahwa *turnover intention* penting untuk diteliti mengingat pentingnya SDM bagi perusahaan seperti yang disampaikan oleh pendapat dari Mobley (2011) bahwa SDM lebih banyak memberikan kontribusi pada arah pencapaian tujuan dari perusahaan. *Turnoverintention* dalam suatu perusahaan, sebaiknya berada pada tingkat yang rendah karena apabila *turnoverintention* dapat diperkecil, maka penjualan akan dapat melebihi target (Mathis & Jackson, 2012). Mobley (2011) menyampaikan bahwa perusahaan harus memperhatikan *turnover intention*, karena dari tingginya *turnover* pada karyawan berdampak pada perusahaan yaitu harus mengeluarkan biaya proses pengunduran diri karyawan, perekrutan karyawan pengganti dan biaya pelatihan karyawan. Hal tersebut didukung oleh pendapat dari Randhawa (2007) yang mengatakan seiring dengan semakin ketatnya persaingan antara perusahaan, perputaran karyawan menjadi masalah perusahaan yang menjadi penting, karena pada kenyataannya bahwa banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover intention* karyawan tinggi. Berdasarkan pemaparan tersebut diatas, penelitian tentang *turnover intention* begitu penting dilakukan.

Menurut pendapat dari Mobley (2011) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* digolongkan menjadi 3, yaitu yang berhubungan dengan ekonomi, organisasi dan individual. Pendapat lain juga disampaikan oleh Jewel dan Siegel (2008) yang menyebutkan 2 faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja yaitu faktor sikap pribadi dan faktor norma subyektif. Selain faktor-faktor tersebut, Mathis dan Jackson (2009) memaparkan ada beberapa komponen yang menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan, yaitu komponen organisasional, hubungan karyawan, peluang karir, penghargaan serta rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja. Saat perusahaan mengalami peningkatan target yang berbeda dari biasanya, maka karyawan dituntut untuk lebih cekatan dan gigih dalam bekerja, menyumbangkan inovasi dan berkontribusi dalam perusahaan sehingga menjadikan karyawan memiliki tugas lebih besar. Sehingga mempengaruhi tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menjadi terlalu besar yang akan berakibat terhadap beban kerja dan daya juang pada karyawan.

Stoltz (2007) menyampaikan bahwa kebanyakan karyawan berhenti berusaha sebelum mereka menggunakan kemampuan dan tenaganya untuk menghadapi kesulitan-kesulitan yang dihadapi yang dapat menimbulkan stres maka diperlukan kemampuan agar dapat mengatasi dan menghadapi kesulitan dalam bekerja, yang kemudian kemampuan tersebut disebut oleh Stoltz dengan sebutan *adversity quotient.* Pendapat tersebut dikuatkan oleh pendapat dari Leman (2007) yang menyatakan bahwa kemampuaan memecahkan masalah, daya tahan menghadapi masalah, dan keberanian mengambil resiko, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesuksesan seseorang. Sikap ini menjadi pemicu seorang karyawan untuk memberikan segala kemampuan dan potensi agar permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan segera teratasi dan mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Menurut Stoltz (2007) *adversity quotient* adalah kecerdasan untuk mengatasi kesulitan yang dapat digunakan untuk menganalisis kegigihan seseorang dalam menghadapi setiap tantangan sehari-harinya. Phoolka (2012), *adversity quotient* adalah kemampuan seseorang dalam mengatasi kesulitan dan hambatan dalam hidupnya. Menurut Leman (2007), *adversity quotient* yaitu kemampuan individu untuk menghadapi bermacam kesulitan yang dihapadinya. Menurut Stoltz (2007) menyampaikan bahwa terdapat aspek-aspek dari *adversity quotient* meliputi kemampuan mengontrol situasi (*control*), kemampuan menanggung akibat situasi (*ownership* & *origin*), kemampuan menghadapi kesulitan (*reach*) dan ketahanan diri dalam mempersepsikan kesulitan (*endurance*).

Hasil penelitian dari Shen dan Huan (2014) yaitu karyawan yang memiliki *turnover intention* yang tinggi adalah karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* yang rendah. Hal tersebut didukung oleh pendapat dariMobley (2011), karyawan yang memiliki tingkat intelegensi yang tidak terlalu tinggi akan menilai tugas-tugas sebagai suatu tekanan dan sumber kecemasan, karyawan akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan yang lain. Pendapat juga dikemukakan oleh Stoltz (2007) bahwa seseorang dengan *adversity quotient* yang rendah mempunyai kreatifitas yang sempit sehingga sulit untuk menemukan cara untuk meraih kesuksesan yang berdampak pada turunnya tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan perihal diluar tugas. Selain itu, seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang rendah akan mempunyai karakteristik sebagai pribadi yang pesimis sehingga cenderung akan melarikan diri dari permasalahan yang dialami dan berakhir pada keluarnya karyawan dari perusahaan (Stoltz, 2007)*.*

Sebaliknya karyawan yang memiliki *turnover intention* rendah adalah karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi. Menurut Mobley (2011) karyawan yang memiliki minat, prestasi bagus ditempat bekerja, memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Dan menurut Stoltz (2005), individu yang memiliki *adversity quotient* dengan tingkat yang tinggi memiliki motivasi dan daya saing yang tinggi pula, sehingga kesulitan yang dihadapi direspon dengan cara optimis, menyikapi kesulitan dengan agresif, dan juga berani mengambil lebih banyak resiko sehingga karyawan akan setia pada perusahaan atau tidak mengalami *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan untuk dapat menjadi bahan pertimbangan guna kemajuan dan eksistensi perusahaan.Dari penjelasan tersebut, peneliti memutuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. X Cabang Yogyakarta?

**METODE**

Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. X Cabang Yogyakarta sebanyak 50 subjek.Untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *random sampling.*Setiap anggota dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai sampel, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan mengundi seluruh anggota populasi (Notoadmojo, 2003). Metode pengumpulan data sebagai pola dasar pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala model *likert* menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Turnover Intention* dan Skala *Adversity Quotient* dengan aitem-aitem skala dengan pembagian 1 kelompok saja yaitu kelompok *favourable.*

Skala *Turnover Intention* yang memiliki jumlah 15 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,365 – 0,792. Kemudian untuk Skala *Adversity Quotient* yang memiliki jumlah 20 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,387 – 0,728. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Turnover Intention* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,892 dan untuk Skala *Adversity Quotient* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,898. Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis korelasi *product moment.* Keseluruhan data yang dihasilakan dari penelitian ini dianalisis menggunakan program analisis data dari program komputer.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Mobley (2011),*turnover intention* terdiri dari tiga aspek yaitu *thinking of quiting*, *intention to search* dan *intention to quit*. *Turnover intention* pada karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan ada faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention.* Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *adversity quotient.* Menurut pendapat dari Stoltz (2007) bahwa kebanyakan karyawan berhenti berusaha sebelum menggunakan kemampuan dan tenaganya untuk menghadapi kesulitan-kesulitan pada pekerjaan sehingga karyawan menjadi stres, maka diperlukan kemampuan agar dapat mengatasi dan menghadapi kesulitan dalam bekerja, yang kemudian kemampuan tersebut disebut oleh Stoltz dengan sebutan *adversity quotient.* Menurut Stoltz (2007), *adversity quotient* merupakan kecerdasan atau kemampuan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan-kesulitan dalam kehidupan dan mampu mengatasi tantangan hidup, resiko, dan juga akan menuntaskan pekerjaannya. Menurut Stoltz (2005) individu yang memiliki *adversity quotient* dengan tingkat yang tinggi memiliki motivasi dan daya saing yang tinggi pula, sehingga kesulitan yang dihadapi direspon dengan cara optimis, menyikapi kesulitan dengan agresif, dan juga berani mengambil lebih banyak resiko sehingga karyawan akan setia pada perusahaan atau tidak mengalami *turnover intention.* Hal serupa juga diungkap berdasarkan hasil penelitian dari Wirabrata (2013) yaitu apabila adversity *quotient* naik, maka *intention turnover-*nya turun dan juga sebaliknya.

Hasil penelitian kepada subjek karyawan PT. X Cabang Yogyakarta dengan kriteria yaitu dari divisi *operational*, *marketing* dan *collection* dengan usia antara 21 tahun sampai dengan 40 tahun dan masa kerja selama kurang dari atau sama dengan 3 tahun, menunjukkan adanya hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan *turnover intention* yang ditunjukkan dengan nilai korelasi (rxy) sebesar r = -0.556 dengan p = 0.000 (p < 0.050). Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa *adversity quotient* memiliki peranan cukup penting terhadap karyawan PT. X Cabang Yogyakarta.Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa ada hubungan antara *adversity quotient* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. X Cabang Yogyakarta.*Adversity quotient* merupakan suatu variabel yang memiliki sumbangan negatif terhadap *turnover intention*, bahwa semakin tinggi *adversity quotient* maka cenderung semakin rendah *turnover intention* pada karyawan PT. X Cabang Yogyakarta. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* maka cenderung semakin tinggi*turnover intention* karyawan PT. X Cabang Yogyakarta. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurfia(2019) yang menunjukkan adanya hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover*.

*Adversity quotient* merupakan kecerdasan individu dalam mengelola kemampuannya untuk mampu bertahan dan dapat memecahkan masalah mulai dari masalah yang ringan hingga berat pada saat melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan analisis data diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0.309 yang menunjukkan bahwa variabel *adversity quotient* menunjukkan kontribusi sebesar 30,9% terhadap *turnover intention* dan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi oleh faktor–faktor *turnover intention* lainnya yaitu (a) variabel ekonomi meliputi tingkat pemekerja–pengangguran, pasar tenaga kerja, dan laju inflasi yang tinggi, (b) variabel organisasi meliputi tipe industri, kategori jabatan, besar kecilnya organisasi, besar kecilnya unit kerja, penggajian, rutinitas atau pengulangan kerja dan gaya pengawasan, (c) variabel individual yaitu (1) faktor demografi meliputi jenis kelamin, usia, intelegensi, dan masa kerja, (2) faktor pribadi meliputi minat, bakat dan kemampuan, prestasi, dan absensi, (3) variabel terpadu meliputi komitmen organisasi, peluang jangka panjang, kepuasan kerja dan stres kerja, dan juga faktor lainnya yaitu faktor sikap pribadi dan faktor norma subyektif dan juga faktor komponen organisasional, hubungan karyawan, peluang karir, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan serta kondisi kerja dan tanggung jawab.

Menurut Stoltz (2007), terdapat 4 dimensi dari *adversity quotient* meliputi *control*, *ownership* & *origin*, *reach* dan *endurance*. Dimensi *control* yaitu kemampuan individu dalam merasakan dan mempengaruhi secara positif pada suatu situasi dan dapat mengendalikan respon terhadap situasi dengan pemahaman bahwa suatu apapun dapat dilakukan (Stoltz 2007). Karyawan yang memiliki *control* yang tinggi akan berusaha melewati kesulitannya, mampu bertindak secara proaktif dalam menghadapi suatu kesulitan (Stoltz, 2007). Karyawan akan memiliki ketahanan mental ketika menemui kesulitan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Hal tersebut didukung oleh pemaparan yang disampaikan Ghandi, Hejazi dan Ghandi (2017) bahwa individu dengan ketahanan mental mampu bekerja keras, senang dengan macam-macam tugas yang didapatkan, stres yang dimiliki cenderung lebih rendah dan dapat meningkatkan produktifitas sehingga tidak berniat untuk keluar dari tempat kerjanya. Hal ini diperkuat dengan hasil lapangan yaitu saat karyawan sedang memiliki masalah pribadi dan juga saat *mood* sedang buruk, karyawan tetap dapat bekerja dengan baik. Terlebih saat beban pekerjaan yang diemban terasa berat, karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki nilai *control* yangcenderung tinggi terhadap kesulitan dalam pekerjaannya. Hal inilah yang membuat karyawan mengurungkan niat untuk keluar dari tempat kerjanya atau berpindah ke perusahaan lain, terlihat dari hasil lapangan bahwa karyawan berpikir pekerjaan yang dijalani saat ini lebih menjanjikan dibandingkan dengan pekerjaan lain sehingga karyawan tidak mengalami *turnover intention.*

Dimensi *origin* dan *ownership* menurut Stoltz (2007) yaitu kemampuan individu dalam menempatkan perasaan dirinya dengan berani menanggung akibat dari situasi yang ada, sehingga menciptakan pembelajaran bagi individu dalam melakukan perbaikan atas apa yang terjadi. Karyawan dengan kemapuan *origin* dan *ownership* yang tinggi mampu menyesuaikan diri dengan kondisi yang dihadapi, mampu bertindak secara proaktif dalam menghadapi suatu kesulitan (Stoltz, 2007). Karyawan mampu bertanggung jawab dan menghadapi kesulitan dengan berpikir positif, karyawan juga mampu belajar dari kesalahan sehingga kesalahan yang sama tidak terulang lagi. Hal tersebut didukung oleh pemaran dari Crant (2000) yang mengatakan bahwa individu yang proaktif pada umumnya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal, memiliki tujuan akhir yang dicapai dan dapat beradaptasi dengan situasi maupun lingkungan secara baik. Sehingga membuat karyawan mengerti dengan tugas, harapan serta tanggung jawab pada posisinya dan karyawan merasa diterima di dalam perusahaan tempatnya bekerja sehingga menghasilkan suatu sikap kepuasan terhadap pekerjaannya dan cenderung tidak berniat meninggalkan pekerjaannya (Wijayanti, 2017). Hal ini diperkuat dengan hasil lapangan yaitu karyawan akan mengakui dan bertanggung jawab saat melakukan kesalahan di tempat kerja, karyawan akan menjelaskan kesalahan yang dilakukan kemudian akan memperbaiki kesalahannya. Karyawan juga akan meminta maaf ketika melakukan kesalahan pada rekan kerja. Hal inilah yang membuat kecilnya kemungkinan subjek untuk mengalami turnover *intention, terlih*at dari hasil lapangan bahwa subjek enggan untuk mencari lowongan pekerjaan di tempat lain. Bahkan subjek berniat untuk mengembangkan karir dan mengurungkan niat untuk mengundurkan diri dari tempat kerjanya.

Dimensi *reach* menurut Stoltz (2007) dimensi tersebut berbicara tentang mempertanyakan sejauhmana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan individu. Karyawan dengan *reach* yang tinggi mampu membatasi kesulitan untuk mempengaruhi aspek lain dalam kehidupannya yang menyebabkan karyawan merasa lebih berdaya, energi meningkat dan dapat mengambil tindakan atau keputusan Stoltz (2007). Karyawan juga akan merasa bahwa perasaan frustasi dan juga bermacam tantangan dalam hidup jadi lebih mudah untuk ditangani sehingga karyawan merasa menemukan kebanggaan dan makna dari pekerjaannya. Hal ini diperkuat dengan hasil lapangan yaitu karyawan tetap melakukan pekerjaan dengan baik, optimal dan tepat waktu meskipun sedang mengalami kesulitan baik masalah pribadi maupun masalah dengan atasan.Hal inilah yang membuat kecilnya kemungkinan karyawan untuk mengalami *turnover intention*, terlihat dari hasil lapangan bahwa karyawan enggan untuk mencari informasi terkait lowongan pekerjaan baik melalui teman ataupun melalui media lainnya.Selain itu karyawan juga mengurungkan rencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat dan juga enggan untuk membuka usaha sendiri.

Dimensi *reach* menurut Stoltz (2007) dimensi tersebut berbicara tentang mempertanyakan sejauhmana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan individu. Karyawan dengan *reach* yang tinggi mampu membatasi kesulitan untuk mempengaruhi aspek lain dalam kehidupannya yang menyebabkan karyawan merasa lebih berdaya, energi meningkat dan dapat mengambil tindakan atau keputusan Stoltz (2007). Karyawan juga akan merasa bahwa perasaan frustasi dan juga bermacam tantangan dalam hidup jadi lebih mudah untuk ditangani sehingga karyawan merasa menemukan kebanggaan dan makna dari pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh pemaparan dari Mobley (2011) yaitu saat suatu pekerjaan dapat bermakna bagi seseorang, maka kepuasan itu akan meningkat. Karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan membuat karyawan menyenangi pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaannya terasa ringan dan merasa nyaman berada di tempat kerja sehingga membuat karyawan betah berada di tempat kerja dan enggan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini diperkuat dengan hasil lapangan yaitu karyawan tetap melakukan pekerjaan dengan baik, optimal dan tepat waktu meskipun sedang mengalami kesulitan baik masalah pribadi maupun masalah dengan atasan.Hal inilah yang membuat kecilnya kemungkinan karyawan untuk mengalami *turnover intention*, terlihat dari hasil lapangan bahwa karyawan enggan untuk mencari informasi terkait lowongan pekerjaan baik melalui teman ataupun melalui media lainnya.Selain itu karyawan juga mengurungkan rencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat dan juga enggan untuk membuka usaha sendiri.

Selanjutnya dimensi *endurance,* menurut Stoltz (2007) dimensi tersebut membahas tentang lamanya kesulitan dan penyebab kesulitan berlangsung. Individu menghubungkan kesulitan ini mempunyai sifat yang permanen atau sementara. Karyawan dengan *endurance* yang tinggi akan menganggap kesulitan yang dialami hanya berlangsung sementara dan akan segera selesai sehingga karyawan mampu untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan. Anggapan ini juga dapat membuat karyawan termotivasi untuk menyelesaikan bermacam tantangan dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi lebih optimis dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi (Stoltz, 2007). Seperti yang diungkapkan oleh Hermawan, Hartika dan Simarmata (2017) bahwa ketika karyawan mampu bertahan pada setiap tekanan kerja yang dihadapi serta dapat terlibat penuh dalam waktu kerja yang panjang maka akan membuat karyawan menemukan makna dari pekerjaannya dan menikmati pekerjaannya sehingga akan berpengaruh pada semakin kecilnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan hasil lapangan yaitu ketika karyawan mengalami masalah dengan rekan kerja, sesegera mungkin karyawan menyelesaikan masalah tersebut.Karyawan juga tetap bertahan meskipun banyak tuntutan dalam pekerjaan.Hal inilah yang membuat kecilnya kemungkinan karyawan untuk mengalami *turnover intention*, terlihat dari hasil lapangan bahwa karyawan tetap bertahan pada tempat kerja walaupun mendapat tawaran pekerjaan yang lebih menjanjikan.Selain itu karyawan juga merasa bahwa keinginan untuk bertahan lebih besar dibandingkan dengan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Kemudian untuk hasil kategorisasi *turnover intention* yaitu diperoleh kategorisasi tinggi sebesar 16%, kategori sedang sebesar 52% dan kategori rendah sebesar 32%.Pada kategorisasi variabel *adversity quotient* yaitu diperoleh kategorisasi tinggi sebesar 76%, kategori sedang sebesar 24% dan kategori rendah sebesar 0%.Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. X Cabang Yogyakarta memiliki *turnover intention* yang cenderung sedang dan *adversity quotient* yang cenderung tinggi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. X Cabang Yogyakarta.Semakin tinggi *adversity quotient* maka cenderung semakin rendah *turnover intention* pada karyawan PT. X Cabang Yogyakarta.Begitupun sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* maka cenderung semakin tinggi*turnover intention* karyawan PT. X Cabang Yogyakarta. Kemudian pada hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. X Cabang Yogyakarta memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi dengan presentase sebesar 76% dan tingkat *turnover intention* yang cenderung sedang dengan presentase sebesar 52%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *adversity quotient* menunjukkan kontribusi sebesar 30,9% terhadap *turnover intention* dan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi oleh faktor – faktor *turnover intention* lainnya yaitu (a) variabel ekonomi meliputi tingkat pemekerja – pengangguran, pasar tenaga kerja, dan laju inflasi yang tinggi, (b) variabel organisasi meliputi tipe industri, kategori jabatan, besar kecilnya organisasi, besar kecilnya unit kerja, penggajian, rutinitas atau pengulangan kerja dan gaya pengawasan, (c) variabel individual yaitu (1) faktor demografi meliputi jenis kelamin, usia, intelegensi, dan masa kerja, (2) faktor pribadi meliputi minat, bakat dan kemampuan, prestasi, dan absensi, (3) variabel terpadu meliputi komitmen organisasi, peluang jangka panjang, kepuasan kerja dan stres kerja, dan juga faktor lainnya yaitu faktor sikap pribadi dan faktor norma subyektif dan juga faktor komponen organisasional, hubungan karyawan, peluang karir, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan serta kondisi kerja dan tanggung jawab.

Bagi karyawan PT. X Cabang Yogyakarta, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengatasi berbagai permasalahan yang sering dialami oleh karyawan dalam pekerjaan, terutama dalam kaitan dengan aspek-aspek psikologis yang dapat memicu terjadinya *turnover intention*.Saran bagi karyawan yaitu karyawan harus tetap semangat bekerja meskipun beban pekerjaan yang diemban terasa berat sehingga tetap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.Karyawan harus mampu bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat dan mampu belajar dari kesalahan tersebut sehingga dapat memperbaiki kesalahan yang dilakukan.Karyawan harus dapat membatasi antar masalah seperti masalah pribadi, masalah dengan atasan dan rekan kerja agar tidak saling mengganggu sehingga tetap dapat bekerja dengan baik dan optimal.Kemudian karyawan harus dapat segera menyelesaikan masalah yang dihadapi agar masalah segera terselesaikan sehingga karyawan dapat bertahan di tempat kerja.

Bagi organisasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi tentang dinamika karyawan sehingga dapat menentukan kebijakan-kebijakan pekerjaan tentang peningkatan kualitas dan optimalisasi sumber daya manusia yaitu karyawan dapat berusaha untuk melewati kesulitan yang dihadapi dengan memiliki ketahanan mental yang kuat, dapat membatasi jangkauan masalahnya agar tidak menjangkau bagian lain pada diri karyawan, mampu bertanggung jawab dan belajar dari kesalahan kemudian memperbaiki kesalahannya, dan juga karyawan mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dengan segera menyelesaikan permasalahan yang dialami sehingga dapat mengurangi *turnover intention* pada karyawan PT. X Cabang Yogyakarta.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menggali lebih mendalam terkait dengan data pada tempat penelitian sehingga dapat menyajikan dengan data berupa angka yang akurat.Kemudian disarankan untuk memaparkan data demografi pada pembahasan agar pembaca lebih mudah untuk mengetahui kriteria subjek yang diteliti. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mempersiapkan kematangan dalam penyebaran skala seperti menghubungi pihak-pihak yang terkait dengan subjek dari jauh hari, menentukan hari dan waktu yang tepat ketika akan menyebarkan skala dan tidak menunda-nunda dalam penyebaran skala untuk menghindari hal yang tidak diinginkan seperti force majure sehingga penyebaran skala dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan data yang tepat.

**REFERENSI**

Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, *26*, 435–462.

Harnoto. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prehallindo.

Hermawan, I. P. D., Hartika, L. D., Simarmata, N. (2017). Hubungan work engagement dengan turnover intention: Studi pada karyawan PT. X *Jurnal Psikologi “Mandala,”1(2)*, 16–22.

Infobanknews. (2019). *Inilah multifinance peraih special awards dari infobank*. Retrieved from http://infobanknews.com/inilah-multifinance-peraih-special-awards-dari-infobank/

Jewel, L.N., Siegel, M. (2008). *Psikologi industri/organisasi modern* (M. Pudjaatmaka, A., Ed.). Jakarta: Archan.

Kurfia, I. F. I. D. (2019). *Hubungan adversity quotient dengan intensi turnover pada karyawan generasi y di RSIA X Surabaya*. Universitas Negeri Sunan Ampel.

Leman. (2007). *The best of chinese life philosophies*. Jakarta: Gramedia.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia* (Terjemahan: Dian Angelia, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab akibat dan pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Notoadmojo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

OJK. (2019). No Title. Retrieved from Otoritas Jasa Keuangan (OJK) website: https://sikapiuangmu.ojk.go.id/

Phoolka, S. K. (2012). Adversity quotient: A new paradigm in management to explore. *TIJ’s Research Journal of Social Science & Management - RJSSM*.

Randhawa, G. (2007). Relationship between job satisfaction and turnover intentions : An empirical analysis. *Indian Management Studies Journal*, *11*, 149–159.

Shen, C.-Y., H. S.-Y. (2014). Relative study of ddversity quotient, job stress, work value, and turnover intention of taiwanese aborigines employees. *International Journal of Business Management and Research*, 1161–1173.

Stoltz, P. G. (2005). *Faktor penting dalam meraih sukses adversity quotient mengubah hambatan menjadi peluang* (Terjemahan: T.Hermaya, Ed.). Jakarta: PT. Grasindo.

Stoltz, P. G. (2007). *Adversity Quotient*. Jakarta: PT. Gramedia.

Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Aanalisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahan jasa konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*.

Wijayanti, E. Y. (2017). Hubungan perilaku proaktif terhadap intensi turnover pada management trainee PT “X.” *Jurnal Ilmiah Psikologi*, *8(2)*, 75–87.

Wirabrata, D. G. F. (2013). *Hubungan adversity quotient dengan intensi turnover pada perawat di instansi gawat darurat RSUP Sanglah*. *2*(2), 125–128.