

# The role of adversity quotient on job crafting during the pandemic

*Peran adversity quotient terhadap job crafting di masa pandemi*

**Myra Yuliza Rahma<sup>1\*</sup> & Ferry Novliadi<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

**Abstract.** This study examines the role of adversity quotient on job crafting. This survey involving employees of a banking company in the city of Medan shows that a high adversity quotient is positively related to job crafting.

**Keywords:** adversity quotient, job crafting

**Abstrak.** Penelitian ini menelaah peran adversity quotient terhadap job crafting. Survey yang melibatkan karyawan suatu perusahaan perbankan di kota Medan ini menunjukkan bahwa adversity quotient yang tinggi berelasi positif dengan job crafting.

**Kata kunci:** adversity quotient, job crafting

## 1 Pendahuluan

Sejak pertama kali merebak di China pada Desember 2019, COVID-19 dengan cepat menyebar hampir di seluruh penjuru dunia. Merebaknya virus COVID-19 membuat berbagai perubahan dalam hal tata laksana kerja karyawan. Untuk meminimalisir penularan virus COVID-19 banyak perusahaan wajib memberlakukan protokol kesehatan bagi karyawannya. Protokol pencegahan dan pengendalian COVID-19 merupakan tantangan. Para karyawan di berbagai belahan dunia mengalami sejumlah kesulitan dalam menyesuaikan kebiasaan kerja mereka selama pandemi COVID-19, seperti merasa gelisah akan keamanan lingkungan kerja dan stres akan perubahan rutinitas kerja yang baru (Lidwinan, 2021). Kegelisahan dan stres di tempat kerja tentunya dapat berdampak buruk bagi produktivitas dan kesejahteraan psikologis para karyawan Putri (2020).

Salah satu perusahaan yang menerapkan protokol pencegahan COVID-19 dalam menjalani kegiatan bekerja di kantor adalah PT. X Medan. Para karyawan PT. X Medan memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan yang terhambat karena adanya penerapan protokol pencegahan COVID-19 dalam menjalani kegiatan bekerja di kantor. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT. X, mereka mengatakan bahwa banyak kesulitan dalam menjalankan tugasnya selama masa pandemi COVID-19 ini. Banyaknya tugas

\*Korespondensi: Myra Yuliza, Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Jl. Dr. Mansur 7, Medan 20155, Indonesia. Surel: [16.163myr@gmail.com](mailto:16.163myr@gmail.com)

seperti mengurus pembukuan atau hal-hal yang sifatnya administratif yang biasanya dapat dilakukan secara tatap muka dengan client, kini menjadi terhambat dikarenakan para karyawan hanya bisa berkomunikasi secara virtual. Kemudian mereka juga kesulitan menyampaikan pesan kepada client apabila hanya melalui e-mail, karena harus menjelaskannya beberapa kali. Karyawan tersebut menjelaskan mereka ingin melakukan komunikasi via telepon agar pesan yang ingin disampaikan lebih mudah dipahami oleh client, tetapi perusahaan membutuhkan bukti tertulis untuk disimpan sebagai bentuk alat bukti tertulis. Hal ini menyebabkan proses dalam menjalani tugas mereka menjadi lebih lambat dibandingkan sebelum masa pandemi COVID-19 ini.

Kemudian karyawan PT. X Medan menyatakan kesulitan dalam menghadapi nasabah mengenai penerapan protokol kesehatan. Banyaknya nasabah yang masih belum melakukan protokol kesehatan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, seperti menggunakan masker, menggunakan hand sanitizer dan lain-lain. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kesulitan dalam mengedukasi nasabah untuk menaati peraturan yang sudah ditetapkan. Banyaknya tekanan yang ada menyebabkan karyawan kesulitan dalam berada di PT. X Medan dan mengendalikan situasi kerja.

Berdasarkan tuntutan oleh penerapan protokol pencegahan dan pengendalian COVID-19 di perkantoran atau tempat kerja, para karyawan diharapkan dapat berada di PT. X Medan akan perubahan kondisi yang terjadi. Hal ini sesuai dengan penjelasan dalam International Labour Organization (2020) dalam keadaan darurat orang mungkin bereaksi terhadap stres dengan berbagai cara. Setiap individu akan memiliki cara maupun perilakunya sendiri dalam mengelola pekerjaannya agar sesuai dengan dirinya, ini secara teori disebut sebagai *job crafting*. Tims, Bakker, & Derks (2012) menyatakan bahwa *job crafting* adalah merubah perilaku kerja atas inisiatif diri sendiri sehingga membuat karyawan merasa terikat dengan tujuan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan preferensi, motif dan gairah kerja. Perubahan perilaku dapat berwujud perubahan tugas, hubungan di tempat kerja dan pandangan tentang pekerjaan. Dengan ini karyawan dapat memperkaya jangkauan pekerjaannya atau mengkreasi pekerjaannya sesuai dengan kapasitas dirinya. *Job crafting* dianggap penting karena akan berdampak positif bagi karyawan maupun perusahaan. Hal ini terbukti dapat meningkatkan performa kerja, kepuasan kerja, keterikatan kerja, komitmen dan menurunkan intensi *turnover*. Sehingga akan sangat sesuai ketika diterapkan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. X Medan.

Menurut Berg, Dutton & Wrzesniewski (2008), proses karyawan dalam meng-crafting pekerjaan dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengatasi kesulitan kerja yang erat kaitannya dengan kecerdasan yang dimiliki individu dalam memahami dirinya serta tantangan yang ada dihadapannya. Oleh karena itu, *job crafting* dapat dikaitkan dengan *adversity quotient*. Definisi *adversity quotient* menurut Stoltz (2000) merupakan salah satu kemampuan atau kecerdasan seseorang untuk dapat menghadapi hambatan dan rintangan yang muncul dalam kehidupan. Pada dasarnya hidup manusia tidak terlepas dari adanya rintangan dan hambatan sebagai salah satu proses seleksi alam.

Kecerdasan atau kemampuan dalam menyelesaikan tuntutan kerja yang dialami karyawan dapat dikaitkan dengan *adversity quotient*. Hal ini dikarenakan individu yang dapat

melakukan *job crafting* yakni mereka yang mampu berada PT.asi dan memiliki daya juang terhadap permasalahan yang dihadapi yang mana hal tersebut merupakan salah satu ciri individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi. Untuk itu, sebenarnya tiap individu telah memiliki kemampuan tersebut dan tinggi atau rendahnya akan ditentukan oleh inisiatif dirinya sendiri khususnya saat melakukan tugas kerja sebagai karyawan. Selain itu, individu juga perlu memperhatikan pengaruh dari lingkungan sekitar dengan adanya dukungan dari lingkungan. Tiap individu telah memiliki kemampuan pemecahan masalah dan bertahan dalam menyelesaikannya namun memiliki taraf yang berbeda-beda dalam seberapa usaha yang akan dilakukannya dalam menerima tantangan yang baru (Damayanti, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu milik Damayanti (2018) dikatakan bahwa adanya hubungan antara *adversity quotient* dengan *job crafting* pada karyawan. Individu yang dapat melakukan *job crafting* yakni mereka yang mampu berada PT.asi dan memiliki daya juang terhadap permasalahan yang dihadapi yang mana hal tersebut merupakan salah satu ciri individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi (Damayanti, 2018). Akan tetapi belum ada penelitian yang mengangkat topik pengaruh *adversity quotient* terhadap *job crafting* pada karyawan PT. X.

Dapat diketahui dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT. X, bahwa mereka masih kesulitan dalam berada PT.asi dan mengendalikan situasi kerja yang baru. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melihat seberapa besar pengaruh *adversity quotient* terhadap *job crafting* pada karyawan.

## 2 Metode

Untuk bagian metode, jurnal ini menggunakan kerangka dasar (1) partisipan, (2) prosedur, dan (3) alat ukur sebagai hal yang wajib dijelaskan penulis. Berikut adalah penjelasannya.

### 2.1 Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini ialah 87 karyawan Kantor Pusat PT. X Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PT. X Kota Medan yang berjumlah 229 orang. Namun, sampel penelitian ini hanya berjumlah 87 orang. Dari keseluruhan partisipan, 42 partisipan ialah partisipan laki-laki dan 45 partisipan perempuan, dan dengan rata-rata usia dewasa awal (18-40 tahun) dengan jumlah 85 orang, kemudian dengan rata-rata lama kerja 0-5 tahun dengan jumlah 53 orang, kemudian partisipan dikelompokkan dengan beberapa jenis divisi, ialah frontliner, marketing, *Back Office*, *Business Development*, *Human Capital*, IT dan Admin, *Bancassurance*, *Business Alliance*, Perpajakan dan Logistik.

### 2.2 Prosedur

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental* sampling. Selanjutnya, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen skala psikologi. Dalam penelitian ini skala yang digunakan yaitu skala modifikasi dari skala *job crafting* yang disusun oleh Damayanti (2018) berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Tims, Bakker, dan Derks (2012) dan skala *adversity quotient* yang disusun

oleh Santoso (2015) berdasarkan dimensi *adversity quotient* milik Stolz (2000). Skala penelitian yang telah disusun kemudian disebar secara langsung maupun secara digital dengan menggunakan *google form* dengan bantuan sosial media.

### 2.3 Alat ukur

Skala yang digunakan untuk mengukur *job crafting* dalam penelitian ini yaitu skala *job crafting* yang disusun oleh Damayanti (2018) berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Tims, Bakker, dan Derks (2012) yang mencakup dari *increasing structural job resource* (meningkatkan sumber daya struktural), *increasing social job resources* (meningkatkan sumber daya sosial), *challenging job demands* (meningkatkan tantangan pekerjaan), dan *decreasing hindering job demand* (menurunkan tantangan pekerjaan yang menghambat). Partisipan akan merespon 20 aitem pengukuran yang menanyakan apakah mereka pernah berada dalam situasi dimana atasan/rekan kerja pernah “tidak dapat memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan yang saya jalani” atau “tetap dapat bekerja dengan baik meski pun banyak masalah yang sedang saya hadapi” dan sebagainya. Berdasarkan uji *cronbach’s alpha coefficient*, didapatkan reliabilitas skala *job Crafting* sebesar 0.876 sehingga dapat disimpulkan bahwa skala *Job Crafting* reliabel untuk digunakan.

## 3 Hasil

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS 20.0*. Berdasarkan uji normalitas didapatkan nilai  $p = .732$  yang berarti data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Selain itu, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan analisis statistik *test for linearity* dengan bantuan *software SPSS 20.0* dan didapatkan nilai  $p = .867$  yang berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (*adversity quotient*) dan variabel tergantungan (*job crafting*).

Tabel 1: Distribusi partisipan pada variabel *adversity quotient*

Rentang nilai	Kategori	Jumlah (N)	Persentase (%)
$x < 23.33$	Rendah	0	0
$23.30 \leq X \leq 36.67$	Sedang	36	40.9
$X > 36.67$	Tinggi	51	59.1

Tabel 2: Distribusi partisipan pada variabel *job crafting*

Rentang nilai	Kategori	Jumlah (N)	Persentase (%)
$x < 44.3$	Rendah	0	0
$44.3 \leq x \leq 69.67$	Sedang	25	28.70
$x > 69.67$	Tinggi	62	71.30

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara dua variabel, yaitu *adversity quotient* dan *job crafting*. Hipotesa penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif *adversity quotient* terhadap *job crafting* karyawan PT. X Medan. Oleh sebab itu, pengujian pengaruh

antara dua variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan tabel ANOVA ditunjukkan nilai  $p < .001$  yang berarti bahwa *adversity quotient* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job crafting* karyawan PT. X Medan. Selanjutnya, dari tabel koefisien regresi didapatkan nilai *constant (a)* sebesar 54.12 sedangkan nilai *adversity quotient* sebesar 0.51. Sehingga persamaan garis regresi yang dihasilkan mengandung arti setiap penambahan 1% nilai *adversity quotient*, maka nilai partisipasi bertambah 0.51. Selain itu, koefisien regresi bernilai positif menandakan bahwa arah pengaruh *adversity quotient* terhadap *job crafting* adalah positif. Dengan pengertian bahwa variabel *adversity quotient* meningkatkan tingkat *job crafting* karyawan PT. X Medan.

## 4 Diskusi

Hasil penelitian pada 87 sampel yang merupakan karyawan Kantor Pusat PT. X, menunjukkan adanya pengaruh *adversity quotient* terhadap *job crafting* pada karyawan. Dari hasil analisis penelitian ini maka hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif *adversity quotient* terhadap *job crafting* pada karyawan dapat diterima. Hal ini berbanding lurus dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti, 2018) yang menunjukkan hasil bahwa *adversity quotient* memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap *job crafting* karyawan.

Akan tetapi, literatur lainnya belum mengkaji pengaruh dari data demografis lain termasuk masa kerja dan divisi terhadap *job crafting*. Maka dari itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job crafting*. Peneliti selanjutnya juga dapat mengkaji pada instansi dan divisi yang berbeda agar dapat melihat perbedaan *adversity quotient* mempengaruhi *job crafting* karyawannya.

Tidak adanya skor subjek yang berada dalam kategori rendah, maka data tersebut juga mendukung hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa karyawan PT. X Medan memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi. Sehingga hal ini membuat tingkat *job crafting* pada karyawan PT. X Medan tergolong tinggi. Meskipun ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *job crafting* pada pegawai, tetapi *adversity quotient* menjadi salah satu faktor tersebut.

Kelemahan pada penelitian ini, yakni kesulitan pengambilan sampel sehingga latar belakang instansi perbankan yang diambil berasal dari jenis divisi yang berbeda-beda sehingga faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job crafting* sulit di analisa karena banyaknya kategori tersebut. Dan kelemahan lainnya adalah peneliti menggunakan *try out* terpakai, yang menyebabkan adanya item yang tidak terpakai karena gugur. Saran yang bisa saya berikan untuk perusahaan adalah dengan sangat mempertimbangkan kemampuan daya juang serta keuletan dari individu yang akan menjadi karyawan khususnya kemampuan *adversity quotient* ini agar mudah terbentuk inisiatif melakukan *job crafting* saat bekerja

## Referensi

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter. *Positive Organizational Scholarship*.

- Damayanti, R. C. (2018). Hubungan adversity quotient dengan job crafting pada karyawan (Skripsi). Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia.
- Lidwina, A. (2021, January 7). Sejumlah kesulitan pekerja selama pandemi Covid-19. Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/01/07/sejumlah-kesulitan-pekerja-selama-pandemi-covid-19>
- Organization, I. L. (2020). Memastikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja (pp. 1–52). Switzerland: (IABADMIN/OSH).
- Putri, K. R. (2020, November 13). Mengelola stres pegawai di tengah pandemi Covid-19. Retrieved from <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknI-tarakan/baca-artikel/13486/Mengelola-Stres-Pegawai-di-Tengah-Pandemi-Covid-19.html>
- Santoso, P. S. (2015). Hubungan antara adversity quotient dengan produktivitas kerja pada karyawan marketing di kota Samarinda. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 173-186.