

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial selalu berhubungan dengan individu lain dan saling berkomunikasi satu sama lain. Sebagai makhluk sosial setiap individu memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Namun, tak jarang karena adanya kekurangan baik secara fisik maupun keterbatasan lainnya membuat individu kurang percaya diri dan memilih menarik diri dari lingkungan masyarakat. Menurut Adelina (2018) menjadi seorang yang memiliki keterbatasan memberikan dampak negatif secara psikologis, dengan keterbatasan seringkali membuat individu menjadi inferior dan menimbulkan ketidakbahagiaan. Kekurangan yang dimiliki oleh individu baik secara fisik maupun non-fisik yang dinilai tidak normal disebut dengan Difabel.

Menurut Ashar D dkk, (2019) difabel merupakan istilah yang digunakan untuk individu yang berkebutuhan khusus. Difabel adalah kepanjangan dari “*differently ability*” (perbedaan kemampuan) merupakan istilah baru yang digunakan untuk mengganti istilah “penyandang cacat”. Dengan tujuan untuk mengubah nilai pada orang-orang difabel yang berfungsi secara penuh dalam kehidupan tanpa harus terkendala keterbatasan yang dimiliki. Istilah “difabel” diartikan sebagai disabilitas yang mungkin saja mengakibatkan orang tidak mampu melakukan kegiatan secara “normal”, akan tetapi orang-orang difabel masih dapat melakukannya dengan cara yang berbeda (Maftuhin, 2016). Individu difabel cenderung terkendala keterbatasan untuk melakukan kegiatan secara normal, namun orang-orang difabel mampu melakukan kegiatan dengan cara masing-masing yang berbeda.

Ada berbagai macam kondisi difabel sesuai dengan keadaan dan kondisinya yang dikelompokkan menjadi beberapa macam. Pemerintah Indonesia telah menetapkan pengkategorikan untuk penyebutan penyandang disabilitas yakni dalam UU Nomor 8 tahun 2016 pasal 4 ayat 1 mendefinisikan bahwa ragam penyandang disabilitas meliputi; penyandang disabilitas fisik, penyandang

disabilitas intelektual, penyandang disabilitas mental, penyandang disabilitas sensorik.

Jumlah penyandang disabilitas di Indonesia sebanyak 37.137.518 jiwa dengan rincian kelompok usia 2-6 tahun penyandang disabilitas sedang 1.150.173 jiwa dan penyandang disabilitas berat berjumlah 309.784 jiwa, kelompok usia 7-18 tahun penyandang disabilitas sedang 1.327.688 jiwa penyandang disabilitas 433.297 jiwa, kelompok usia 19-59 tahun penyandang disabilitas sedang 15.834.339 jiwa penyandang disabilitas berat 2.627.531 jiwa, kelompok usia >60 tahun penyandang disabilitas sedang 12.073.572 penyandang disabilitas berat 3.381.134 jiwa Gifar (2020).

Dengan sering diartikan sebagai keterbatasan untuk melakukan kegiatan, membuat orang-orang difabel mendapat persepsi serta perlakuan yang negatif bahkan cenderung mendapatkan diskriminasi dari masyarakat. Menurut Widinarsih (2019) bahwa perilaku diskriminatif terhadap orang-orang difabel ini diakibatkan oleh pemahaman negatif yang bersumber dari pola pikir masyarakat dengan konsep normalitas. Menurut Fakih (dalam Maftuhin, 2016) sumber persoalannya ada pada penggunaan istilah “normal” dan “cacat” yang mendukung konstruksi sosial terhadap istilah “penyandang cacat” dan menimbulkan berbagai diskriminasi terhadap difabel, mulai dari diskriminasi ekonomi, subordinasi, *stereotyping*, kekerasan, dan penyempitan akses sosial.

Salah satu bentuk contoh diskriminasi yang terjadi pada sektor ketenagakerjaan dan bidang pendidikan, dari data yang didapatkan oleh Cahyono (2017) bahwa diskriminasi disabilitas pada sektor ketenagakerjaan, karena tidak semua perusahaan memperkerjakan satu orang disabilitas untuk setiap 100 pekerja, dan pada sektor pendidikan masih ada 90 persen dari jumlah 1,5 juta anak disabilitas tidak menikmati pendidikan. Dengan adanya stigma negatif dan perlakuan diskriminasi membuat orang-orang difabel ini tidak mendapatkan hak-hak nya yang seharusnya di dapat yakni; Hak-hak tentang disabilitas yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas pasal 17; “Hak kesejahteraan sosial untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial.”

Oleh sebab itu, pemenuhan hak-hak orang difabel ini perlu untuk diperjuangkan dan diperlukan sebuah wadah untuk mewadahi para penyandang difabel agar bisa saling berinteraksi dan sebagai tempat untuk menyampaikan aspirasi orang-orang difabel agar mereka mampu memperoleh hak-haknya dan terhindar dari diskriminasi.

Berbagai upaya dilakukan untuk mengurangi kasus diskriminasi terhadap orang-orang difabel diberbagai daerah, salah satunya Kabupaten Blora Jawa Tengah berusaha menanggulangi adanya diskriminasi terhadap orang-orang difabel. Jawa Tengah memiliki peringkat 3 dengan jumlah difabel terbanyak di indonesia yakni 15,41% dari jumlah difabel nasional, Dewi (2020). Selain itu, Kabupaten Blora menjadi daerah yang menjadi Percontohan Penanganan Disabilitas Nasional, Menurut Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Kabupaten Blora tahun 2018 tercatat terdapat 2.829 orang penyandang disabilitas dan sebanyak 559 anak penyandang disabilitas (Sujatmiko, 2018).

Adanya diskriminasi dan minimnya peluang kerja yang dialami oleh orang-orang difabel tak jarang membuatnya patah semangat dan putus asa. Oleh sebab itu diperlukan sebuah komunitas sebagai tempat mewadahi aspirasi dan mengembangkan potensi orang-orang difabel. Menurut Alba (dalam Mutiah, 2017) organisasi berbasis komunitas didefinisikan bahwa organisasi non-profit yang bergerak dalam menangani kebutuhan sosial dan ekonomi dari individu dan kelompok di wilayah geografis yang ditetapkan, biasanya tidak lebih besar dari sebuah negara. Adanya komunitas diharapkan akan terjalin interaksi sosial yang dapat menguatkan dalam kebaikan.

Salah satu komunitas difabel di Kabupaten Blora yaitu komunitas Difabel Blora Mustika (DBM) yang terbentuk atas dasar kepedulian dan juga bentuk kebutuhan orang-orang difabel karena mengingat pentingnya komunitas sebagai wadah untuk menyampaikan aspirasi orang-orang difabel. Organisasi ini dibentuk oleh orang-orang difabel, sebagai tempat pusat kegiatan dengan program untuk mencapai tujuan komunitas. Komunitas ini merupakan lembaga organisasi penyandang disabilitas yang bergerak untuk memperjuangkan hak-hak dan

perlindungan terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Blora agar terpenuhi, serta menjadi wadah yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan membangun karakter anggota melalui pemberdayaan. Selain itu, sebagai advokator kepada Pemda guna mendorong adanya kebijakan dan program yang berkelanjutan untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak difabel di Kabupaten Blora.

Dilansir dari laman resmi DBM bahwa Komunitas ini terbentuk pada tahun 2011 yang dilatarbelakangi oleh masih banyaknya hak-hak difabel yang belum terpenuhi, masih adanya pandangan negatif dari masyarakat yang mengakibatkan orang-orang difabel mengalami keterpurukan, adanya diskriminasi, belum terbukanya akses fasilitas publik serta belum adanya wadah sebagai tempat untuk mengembangkan potensi orang-orang difabel di Kabupaten Blora. Salah satu bentuk diskriminasi yang terjadinya orang-orang difabel tidak dapat akses masuk pasar dan kurang nya fasilitas penunjang bagi orang-orang difabel (Redaksi, 2019). Secara fisik sebuah komunitas dibatasi oleh sebuah letak geografis dan daerah dari sebuah komunitas itu sendiri, oleh sebab itu sebuah komunitas memiliki sebuah cara kerja yang berbeda dalam menyikapi sebuah keterbatasan yang dihadapinya serta mengembangkan kemampuan kelompoknya (Mutiah, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara sederhana yang dilakukan peneliti dengan pendiri komunitas, menjelaskan bahwa komunitas ini diinisiasi oleh 4 orang tuna daksa, ketika perintisan komunitas harus melakukan pendataan anggota komunitas dari satu rumah kerumah lainnya diseluruh wilayah Kabupaten Blora. Dengan infrastruktur dan fasilitas yang kurang merata serta tidak memadai banyak jalan-jalan rusak menjadi hambatan tersendiri dengan keterbatasan mereka. selain itu, juga penolakan dari keluarga difabel ketika dilakukan pendataan (W: K, 29-6-2020). Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Armata (2020) menyatakan bahwa ada beberapa hambatan yang di alami oleh komunitas difabel Arrizki Kelurahan Rowosari Kecamatan Tembalang yakni belum ada keterbukaan dari keluarga difabel, kurangnya fasilitas untuk akses publik.

Kesulitan lain yang dihadapi adalah ketika melakukan advokasi dengan pemerintah untuk menciptakan Perda difabel di Kabupaten Blora guna terciptanya daerah yang ramah difabel, namun dalam usahanya komunitas ini harus mendapatkan kendala yakni pembahasan lama hingga harus menunggu selama tiga tahun dengan menggandeng berbagai elemen masyarakat hingga akhirnya perda difabel disahkan (Samian, 2019) .

Dalam usahanya untuk menciptakan program pemberdayaan orang-orang difabel komunitas ini harus terkendala berbagai hambatan seperti program membatik harus terkendala alat, Skill yang kurang selain itu tidak jarang terjadi kecelakaan saat proses membatik. Stoltz (2000) menjelaskan bahwa setiap kesulitan merupakan suatu tantangan yang menjadi sebuah peluang untuk melakukan perubahan menjadi lebih baik.

Dengan keikhlasan dan kepedulian untuk memperjuangkan komunitas ini mereka melewati berbagai hambatan yang di alami, dengan mengambil berbagai resiko antara lain; kesulitan untuk akses yang terkendala infrastruktur yang kurang memadai dan kesulitan mobilitas dalam pendataan anggota serta penolakan pihak keluarga untuk bergabung komunitas. Perjuangan pengesahan perda yang lama, kendala program pemberdayaan seperti alat yang kurang skill yang rendah dan berakibat kecelakaan. Hingga kini menjadi wadah yang mampu menampung aspirasi serta mengembangkan potensi penyandang difabel di Kabupaten Blora.

Keberadaan komunitas DBM mempunyai peranan penting dalam memperjuangkan hak-hak difabel dan dengan kesuksesan yang telah dicapai komunitas Difabel Blora Mustika dari hasil dari kerja keras bersama para anggota. Berdasarkan kemampuan anggota komunitas dalam menghadapi masa sulit yang dialami hingga mencapai keberhasilan yang diraih dan terus berusaha berkembang untuk komunitas ke depan lebih baik menunjukan kemampuan *adversity quotient*. Menurut Al Kumayi (dalam Wieda & Fitria, 2015) Ketangguhan untuk menghadapi kesulitan yang dihadapi ini mendefinisikan kecerdasan adversitas sebagai kecerdasan yang dimiliki individu dalam menghadapi kesulitan dan mampu bertahan.

Menurut Stoltz (2000) *Adversity Quotient* diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam berjuang menghadapi dan mengatasi masalah, hambatan atau kesulitan yang dimilikinya serta akan mengubahnya menjadi peluang keberhasilan dan kesuksesan. Individu dengan kemampuan AQ yang baik akan mampu mengatasi masalah dan merubahnya menjadi peluang keberhasilan. Selain itu individu yang memiliki kemampuan untuk bertahan dan terus berjuang dengan gigih dalam menghadapi kesulitannya maka ketika dihadapkan pada sebuah permasalahan hidup ia akan dengan penuh motivasi, dorongan, ambisi, antusiasme, semangat, serta kegigihan yang tinggi dipandang sebagai individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi. Karena jika memiliki hal itu semua maka tidak mustahil bagi mereka yang memiliki hal tersebut untuk dengan mudah menyelesaikan permasalahannya. Berbeda halnya dengan individu yang dapat dikatakan memiliki *adversity quotient* rendah, individu seperti ini ketika menghadapi masalah maka ia cenderung mudah menyerah dan pasrah begitu saja pada keadaan bersifat pesimistis, memiliki kecenderungan untuk senantiasa bersikap negatif terhadap kesulitan hidup yang dihadapinya.

Individu yang tidak merespon kesulitan dengan baik kurang produktif dan memiliki kinerja yang buruk berbeda dengan individu yang merespon kesulitan dengan baik lebih baik dan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardani (2019) bahwa terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di CV. X.

Gaya berfikir individu berkaitan dengan respon individu terhadap sebuah kesulitan. Menurut Seligman (dalam Stoltz, 2000) menyatakan bahwa individu individu yang mempunyai gaya beripikir optimis akan cenderung merespon sebuah kesulitan sebagai sesuatu yang sementara, terbatas, dan eksternal. Sedangkan individu yang memiliki gaya berpikir psimis akan cenderung merespon sebuah kesulitan sebagai sesuatu yang permanen, meluas dan pribadi. Orang yang memiliki AQ tinggi tidak akan pernah takut menghadapi sebuah tantangan, bahkan ia mampu mengubahnya menjadi sebuah peluang.

Menurut Stoltz (dalam Khairunisa dkk, 2018) *adversity quotient* bermanfaat untuk mengubah hambatan menjadi suatu peluang, dengan

meningkatkan potensi-potensi yang berada di dalam diri seseorang. Seorang dengan *adversity quotient* yang tinggi maka akan mampu menjalani hidup dan menghadapi segala hambatan dengan mengubahnya menjadi sebuah peluang dengan keberhasilan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ibrahim (2019) pada pelaku *startup* di Yogyakarta bahwa seseorang memiliki kendali atau respon atas permasalahan yang terjadi dan mereka menyadari serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang di hadapi.

Dari beberapa upaya anggota komunitas DBM di atas menunjukan bagaimana keuletannya dalam menghadapi dan merespon kesulitan. Menurut Stoltz (2000) bahwa individu yang ulet akan terus menerus berhadapan dengan kesulitan, namun mereka akan tetap bergerak maju untuk terus mencapai tujuan. Individu yang memiliki kemampuan bertahan yang baik dalam menghadapi kesulitan akan terus menciptakan peluang dan mampu merangkul perubahan.

Menurut Stoltz (2000) menyatakan *adversity quotient* dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya ialah keuletan. Berdasarkan kemampuan anggota dalam menghadapi berbagai hambatan komunitas sebagai bentuk komitmen anggota komunitas DBM. Menurut Suzanne dalam Stolz (2000) bahwa individu yang merespon kesulitan dengan sifat tahan banting dan komitmen akan tetap mempunyai sifat yang ulet dalam menghadapi kesulitan. Dengan komitmen yang tinggi akan berpengaruh terhadap pertumbuhan organisasi. Menurut Sari (2009) Budaya organisasi yang kuat juga akan membangkitkan semangat anggota untuk bekerja lebih optimal, profesional dan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasinya, Anggota organisasi yang komit dan profesional akan berpengaruh positif terhadap pertumbuhan organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain Robbins (dalam Khairunisa dkk, 2018). Menurut Robbins bahwa dalam setiap organisasi memiliki karakteristik budaya tersendiri yang tercermin pada setiap peraturan, strategi, dan kebijakannya (Sari, 2009). Strategi yang diterapkan dalam sebuah organisasi merupakan cerminan suatu budaya dalam sebuah organisasi. Dalam komunitas DBM terdapat program pertemuan setiap bulan guna untuk

memperkuat solidaritas dan untuk evaluasi kedepan. Dengan menjunjung kebersamaan, persaudaraan, kekeluargaan, kemandirian, keterbukaan, dan kejujuran menjadi motivasi tersendiri untuk berjuang mengembangkan dan mencapai cita-cita komunitas.

Menurut Sari (2009) menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi untuk menciptakan pembeda dengan ciri khas antara organisasi satu dengan organisasi yang lain dan menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi dan meningkatkan sistem sosial. Komunitas Difabel Blora Mustika ini merupakan sebuah organisasi yang bergerak pada bidang kemanusiaan yang mempunyai solidaritas kuat antar anggota untuk mencapai kemajuan komunitas, dengan kegiatan-kegiatan yang mendukung kesolidan yang dicapai anggotanya melalui program-program komunitas.

Terlaksananya program-program tersebut dilatarbelakangi berbagai faktor, salah satunya adalah kinerja dari anggota-anggota komunitas. Dengan terciptanya kinerja para anggota yang baik akibat dari terbentuknya budaya organisasi yang kuat. Menurut Kurniawaty (2018) bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan memiliki visi yang dapat meningkatkan semangat kinerja anggota organisasi sehingga mampu tercapainya kesuksesan organisasi. Budaya organisasi yang kuat mempunyai peranan penting bagi kelangsungan hidup organisasi yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat dilihat dari lemahnya inisiatif dan disiplin pribadi, menurunnya semangat dan motivasi kerja yang pada akhirnya akan berakibat pada menurunnya kinerja anggota sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Yadnyawati, 2012). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri, & Ibrarodes (2017) pada karyawan di RSUD Mukomuko menyatakan bahwa budaya organisasi diperkuat untuk mencapai misi, oleh sebab itu perlu peran anggota organisasi dalam tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang organisasi sehingga mereka merasa keberadaanya dihargai dalam organisasi.

Kegiatan utama Komunitas DBM yaitu; membangun komunikasi dan hubungan baik kepada pemda sebagai upaya pemenuhan hak yang sama, mengupayakan adanya pelatihan ketrampilan, berupaya mengurangi stigma negatif tentang difabel dengan *home visit* untuk memberikan motivasi. Dengan kegiatan-kegiatan ini diharapkan komunitas mampu menjawab permasalahan yang dihadapi oleh orang-orang difabel. Dalam perjalanannya komunitas Difabel Blora Mustika mampu menunjukkan beberapa keberhasilan dari program yang dilakukan yakni; adanya komunikasi interaktif antar anggota terjalin pada pertemuan rutin setiap tanggal 15, mempunyai usaha koperasi disabilitas, mengelola ruko tempat pemasaran kerajinan tangan dan produk difabel, rumah batik difabel, gerakan “KOIN PEDULI UMMAT” yang dikelola oleh anggota komunitas. Hasil dari program-program di atas digunakan untuk meningkatkan kapasitas dan membantu anggota komunitas yang membutuhkan, (Difabelnews, 2020). Hal ini sesuai salah satu karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (dalam Munandar, 2001) yaitu orientasi ke individu bahwa sejauh mana fokus organisasi yang memberikan dampak dan pengaruh dari kontribusi anggota organisasi.

Menurut Sari (2009) budaya organisasi juga menjadi sebuah alat agar mampu untuk membangkitkan para anggota agar dapat lebih semangat dan optimal dalam bekerja, profesional, dan anggota akan memiliki komitmen sehingga akan berdampak baik terhadap perkembangan organisasi. Kinerja anggota untuk menjalankan tugas dan mengambil resiko dalam organisasi sebagai bentuk komitmen yang tidak terlepas dari budaya organisasi yang ada dalam komunitas. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andi Nila dkk, (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen anggota dalam sebuah organisasi, oleh karena itu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka semakin tinggi pula komitmen anggota organisasi.

Keterkaitan antara variabel *adversity quotient* dan budaya organisasi dapat dilihat dari budaya organisasi menjelaskan bahwa sebuah nilai, kepercayaan, dan prinsip sebagai dasar dalam mengatur organisasi, dan juga praktek serta mengatur perilaku yang mampu membantu prinsip tersebut. Budaya yang kuat akan menunjukkan keefektifan anggota dalam menjalankan tugas dengan memegang

prinsip organisasi (Gillespie dkk, 2008). Walaupun dengan keterbatasan kendala dan menghadapi kesulitan dalam memperjuangkan hak-hak difabel namun anggota tetap bergerak dengan mengambil berbagai resiko untuk mencapai tujuan organisasi. Daya juang dan pantang menyerah orang-orang difabel ini mencerminkan kecerdasan *Adversity quotient*. Menurut Stoltz (2000) bahwa *adversity quotient* merupakan sebuah kemampuan individu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan mampu mengatasinya.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *adversity quotient* (Khairunisa dkk, 2018). Penelitian ini dilakukan pada sebuah karyawan di apotek yang merupakan organisasi *profit*. Dijelaskan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi *adversity quotient* pada karyawan, dan sebaliknya semakin lemah budaya organisasi karyawan maka semakin rendah budaya organisasi karyawan di apotek Mandiri Group.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai kemampuan orang-orang difabel dalam melewati sebuah masalah dalam sebuah organisasi yang menunjukkan *adversity quotient* berhubungan dengan budaya organisasi komunitas Difabel Blora Mustika (DBM). Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti apakah “Adakah hubungan antara *adversity quotient* dengan budaya organisasi Komunitas Difabel Blora Mustika (DBM) di Kabupaten Blora”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, rumusan masalah yang akan diangkat adalah “Bagaimana hubungan antara *adversity quotient* dengan budaya organisasi pada Komunitas Difabel Blora Mustika di Kabupaten Blora”?

1.3 Tujuan Masalah

Untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan budaya organisasi pada komunitas Difabel Blora Mustika di Kabupaten Blora.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian ini. Adapun manfaat yang akan didapat yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan keilmuan dalam bidang psikologi komunitas dan psikologi sosial khususnya mengenai *adversity quotient* dan budaya organisasi agar semakin berkembang.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Komunitas

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait dan juga sebagai masukan yang berkenaan dengan pentingnya *adversity quotient* dan budaya organisasi sebagai dasar untuk pengembangan komunitas kedepannya lebih baik sehingga subyek dapat mengetahui alasan untuk meningkatkan kemampuan menghadapi kesulitan.

b. Bagi masyarakat

Dapat memberikan informasi terkait hubungan *adversity quotient* dengan budaya organisasi sehingga masyarakat dapat mengikuti perilaku positif seperti kemampuan menghadapi masalah dan mencari solusi yang baik.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi ilmiah serta sebagai salah satu rujukan mengenai *adversity quotient* dan budaya organisasi.