
Hubungan antara Modal Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai

Relationship between Psychological Capital with Organizational Commitment on Employees

Ludfia Sulistianingrum

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: ludfia.20095@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Komitmen organisasi penting untuk diketahui agar kinerja pegawai lebih optimal. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi pegawai ialah modal psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan 46 pegawai sebagai subjek penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari dua skala, yaitu skala modal psikologis dan skala komitmen organisasi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS versi 26.0 *for windows* untuk melihat hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil dari analisis data penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan antara modal psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,653 ($r = 0,653$) yang menunjukkan bahwa hubungan dari kedua variabel adalah searah artinya semakin tinggi skor modal psikologis, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu “terdapat hubungan antara modal psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai”.

Kata kunci : Komitmen organisasi, modal psikologis, pegawai

Abstract

Organizational commitment is crucial to understand in order to optimize employee performance. One factor that can influence employees' organizational commitment is psychological capital. This study aims to determine the relationship between Psychological Capital and Organizational Commitment among employees. This study employs a quantitative approach involving 46 employees as research subjects. The instruments used are questionnaires consisting the Psychological Capital scale and the Organizational Commitment scale. The collected data were analyzed using Pearson Product Moment correlation test with the help of SPSS version 26.0 for Windows to examine the relationship between the two variables. The data analysis showed a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), indicating that there is a relationship between the variables. The correlation coefficient value was 0.653 ($r = 0.653$), indicating that the relationship between the two variables is positive; in other words, the higher the psychological capital score, the higher the organizational commitment of the employees. The hypothesis in this study is accepted, namely "there is a relationship between psychological capital and organizational commitment among employees."

Key word : Organizational commitment, psychological capital, employees

Article History	 <p><i>This is an open access article under the CC-BY-NC license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>
<i>Submitted : 11-07-2024</i>	
<i>Final Revised : 13-07-2024</i>	
<i>Accepted : 13-07-2024</i>	

Setiap daerah di Indonesia diberikan otonomi untuk melaksanakan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan. Dengan adanya otonomi daerah, setiap keputusan pemerintah daerah terkait dengan pendidikan akan berpengaruh terhadap tujuan pendidikan daerah yang dibangun. Dinas pendidikan merupakan unsur pelaksana pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bupati di bidang pendidikan, maka dari itu kinerja pegawai dinas pendidikan akan menjadi salah satu faktor ketercapaian tujuan pendidikan daerah. Dinas mempunyai fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan, administrasi dinas, serta pelaksanaan fungsi kedinasan yang lain. Organisasi dan tata kerja dinas pendidikan perlu ditata kembali untuk mewujudkan organisasi yang lebih proporsional, efektif, dan efisien guna meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan mencapai tujuan pendidikan daerah.

Kinerja dapat digunakan sebagai kemampuan seorang pegawai untuk memenuhi tanggung jawabnya untuk menggapai tujuan organisasi (Kharisma, Prasilowati, & Ayuningtyas, 2019). Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja pegawai (Hajjali, Muhammad, Kessi, Prihatin, & Sufri, 2022). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai ialah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan keinginan kuat pegawai untuk berkontribusi dan berkorban untuk organisasi dan tujuannya. Dengan kata lain, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi seorang pegawai terhadap organisasinya, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan peningkatan kinerja (Syarifin & Atmaja, 2023).

Tingkat komitmen yang lebih tinggi dapat memprediksi perilaku seorang pegawai dalam menyelesaikan atau memenuhi tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh organisasi (Suryani, 2018). Komitmen organisasi yang tinggi dapat menunjang kinerja pegawai dinas pendidikan yang mana hal tersebut akan meningkatkan ketercapaian tujuan pendidikan di daerah, termasuk peningkatan mutu pendidikan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Pancawati (2022), dinas pendidikan masih memiliki tantangan dalam upaya mitigasi perlambatan capaian pembelajaran akibat pandemi yang berpengaruh pada kualitas pendidikan yang sedang dibangun. Dengan mengetahui komitmen organisasi pegawai, hal ini dapat menjadi salah satu cara bagi dinas pendidikan untuk mengatasi hal tersebut. Selain itu, pegawai yang produktif dan berkomitmen relatif memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi dibandingkan dengan karyawan yang kurang berkomitmen (Putratama & Puspitadewi, 2021). Selaras dengan hal ini, mempelajari komitmen organisasi dapat membantu dinas pendidikan untuk mengetahui perilaku pegawai yang dimilikinya, serta dapat membantu menata ulang organisasi dan tata kerja dinas pendidikan guna meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas yang telah diberikan.

Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang; (a) mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan (b) mempunyai implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Komitmen organisasi dikonseptualisasikan dalam tiga pendekatan yang diidentifikasi dan

disebut sebagai komitmen afektif, komitmen berkelanjutan (kontinu), dan komitmen normatif. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan mengacu pada kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Menurut Meyer dan Allen (1991), pegawai dengan komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja di organisasi karena mereka ingin melakukannya. Sedangkan pegawai yang hubungannya dengan organisasi didasarkan pada komitmen kontinuans, akan tetap tinggal karena mereka perlu melakukan hal tersebut. Pegawai dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap berada di organisasi sebagai suatu bentuk tuntutan moral. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak positif terhadap tingginya loyalitas dan kinerjanya. Sedangkan semakin rendah komitmen organisasi pegawai, maka akan berakibat kepada kurangnya motivasi kerja, tingkat absensi yang rendah, serta tingginya tingkat turnover pegawai (Suryani, 2018).

Faktor internal individu dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi yang dimilikinya (Widya & Izzati, 2018). Menurut Wu dan Nguyen (2019), beberapa hal yang memengaruhi komitmen organisasi ialah Modal Psikologis, Tipe Kepemimpinan, *perceived organizational support* (POS), serta karakteristik individu. Modal psikologis berkorelasi positif dengan sikap kerja pegawai, di antaranya ialah komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Wu & Nguyen, 2019). Dari sudut pandang tersebut, pegawai kantor dinas pendidikan perlu memiliki suatu kondisi psikologis yang positif untuk dapat menciptakan suatu keadaan psikologis yang positif pula untuk diri sendiri dan lingkungan kerja. Keadaan psikologis yang positif dalam suatu organisasi disebut dengan *positive organizational behavior* (POB) yang didefinisikan sebagai suatu ilmu/aplikasi sumber daya manusia yang positif dan kemampuan psikologis yang dapat diukur, dikembangkan dan secara efektif diatur untuk dapat meningkatkan performa di lingkungan kerja (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). *Positive organizational behavior* (POB) melibatkan komponen psikologis yang lebih dikenal dengan modal psikologis yang mana akan berkorelasi positif terhadap sikap, perilaku, serta kinerja pegawai yang diinginkan.

Menurut Luthans, Youssef, & Avolio (2007), modal psikologis (*psychological capital*) ialah suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada suatu individu yang menunjang individu tersebut untuk mampu berkembang dengan beberapa karakteristik; (1) *self-efficacy* (efikasi diri), (2) *Optimism* (optimisme), (3) *Hope* (harapan), dan (4) *Resilience* (resiliensi). Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi ditandai dengan memiliki kepercayaan diri untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam tugas-tugas yang menantang. Selanjutnya, optimisme ditandai dengan kemampuan seseorang untuk membuat atribusi positif mengenai keberhasilan saat ini dan masa depan. Seseorang yang memiliki harapan (*hope*) tinggi juga memiliki karakteristik tekun menuju tujuan dan, bila perlu mengarahkan kembali jalan menuju tujuan (harapan) agar berhasil. Terakhir, resiliensi yang tinggi pada seseorang dapat dilihat ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan bangkit kembali dan bahkan melampauinya (ketahanan) untuk mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007). Modal psikologis yang tinggi akan dapat membantu individu dalam menjalani kehidupan sehari-harinya, menyelesaikan pekerjaan, menghadapi tantangan baru, serta mempengaruhi dalam pola pengambilan keputusan yang tepat (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007).

Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten X, yang mana memiliki peran penting dalam menjalankan tugas pendidikan daerah yaitu fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan, administrasi dinas, serta pelaksanaan fungsi kedinasan yang lain. Peran ini membutuhkan komitmen organisasi yang tinggi terhadap instansi

yang memberikan tugas tersebut agar pegawai dari instansi dapat memiliki kinerja yang tinggi sehingga tujuan pendidikan daerah akan tercapai secara maksimal. Selain itu, karena instansi memiliki fungsi perumusan kebijakan yang membutuhkan pegawainya untuk selalu dinamis terhadap perubahan yang ada sehingga pegawai perlu memiliki serta meningkatkan suatu keadaan psikologis yang positif dalam dirinya sendiri yang disebut dengan modal psikologis, supaya organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

Struktur organisasi dinas pendidikan kabupaten “X” terdiri dari enam bidang, yaitu sekretariat, bidang pendidikan dasar, bidang PAUD dan dikmas, bidang guru dan tenaga kependidikan, pengawas sekolah, serta bidang sarana dan prasarana yang langsung bertanggungjawab kepada kepala dinas pendidikan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan kepada bidang pegawai, berbagai dimensi komitmen organisasi oleh Allen dan Mayer (1990) ditemukan dan dapat dipetakan. Pertama adalah komitmen afektif, yang mana ciri-ciri dari dimensi ini ditemukan pada studi pendahuluan di mana subjek yang diwawancara menyatakan menikmati pekerjaannya dengan alasan bahwa pekerjaan yang dilakukan memang sesuai dengan keinginan, pekerjaan menyenangkan, serta mensyukuri pekerjaannya. Pernyataan tersebut juga didukung dengan motivasi pegawai yang tinggi dalam bekerja serta upaya untuk melakukan performa sebaik mungkin. Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari atasan pegawai yang menyatakan bahwa anggotanya memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan selalu mencapai target kinerja yang diberikan.

Dimensi yang kedua dari komitmen organisasi ialah komitmen kontinuans yaitu seorang pegawai tetap bekerja di sebuah organisasi dikarenakan kebutuhan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi karena tujuan tertentu, pertimbangan biaya, serta pertimbangan alternatif pekerjaan. Ciri-ciri ini ditemukan pada saat dilakukan studi pendahuluan bahwasanya masa kerja pegawai rata-rata sudah lebih dari 5 tahun. Hal-hal yang mendasari pegawai untuk masih tetap bekerja di organisasi karena pekerjaan sudah sesuai dengan bidang yang diinginkan, pekerjaan sesuai dengan kebutuhan, serta nilai ekonomi yang didapatkan. Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari atasan pegawai yang menyatakan bahwa tunjangan diberikan kepada pegawai dengan jumlah yang berbeda sesuai dengan tingkat jabatan.

Dimensi ketiga dari komitmen organisasi ialah komitmen normatif yang mana merupakan pegawai memiliki kewajiban moral, rasa tanggungjawab, serta loyalitas yang tinggi terhadap Perusahaan. Ciri-ciri ini ditemukan pada saat dilakukan studi pendahuluan bahwasanya pegawai menyatakan memiliki target kinerja yang harus dicapai tiap bulannya. Hal ini dikarenakan oleh organisasi yang telah menetapkan target di awal tahun, serta konsekuensi dipotongnya tunjangan bila pegawai tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Pegawai juga menetapkan target pribadi agar bisa lebih semangat dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari atasan pegawai yang menyatakan bahwa anggota memiliki disiplin waktu dan penyelesaian target dari tugas yang diberikan, terdapat sanksi yang akan diberikan jika kinerja tidak sesuai target.

Selain itu dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan kepada perwakilan subjek di tiap bidang, jika dipetakan berdasarkan aspek modal psikologis menurut Luthan, Youssef, dan Avolio (2007) yang terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*, ditemukan bahwa ia memandang diri sendiri sebagai seseorang yang akan melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan penuh tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan komponen *self-efficacy* pada modal psikologis. Pegawai juga menyatakan bahwa terdapat kontribusi faktor ekstrinsik terhadap kegagalan yang mereka alami (di luar kontrol diri) serta faktor kemampuan diri sendiri ketika mencapai suatu keberhasilan. Hal ini sesuai dengan komponen *optimism* pada modal psikologis.

Selanjutnya, pegawai menyatakan bahwa ia memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta mampu merancang rencana untuk menggapai target dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan komponen harapan (*hope*) dalam modal psikologis. Responden juga kompak menyatakan bahwa ketika dihadapkan dengan sebuah kegagalan maupun keberhasilan dalam mencapai suatu target, hal tersebut tidak serta merta membuatnya merasa menyerah maupun puas, dan bahkan semakin termotivasi untuk berhasil serta mencapai target yang lebih tinggi jika sudah berhasil mencapai hal yang diinginkan. Hal ini selaras dengan komponen *resilience* dalam modal psikologis.

Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa modal psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai manufaktur (Dirzyte, Patapas, Smalskys, dan Udavictute, 2013; Sahoo dan Sia, 2015; Yildiz, 2018). Selanjutnya, penelitian dari Hussain dan Nawaz (2019) serta Gustari dan Widodo (2022) juga menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Terakhir, penelitian oleh Pertiwi dan Mulyana (2019) menunjukkan hasil bahwa modal psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat di rumah sakit. Namun, dari penelitian yang ada, tidak terdapat penelitian dengan subjek pegawai kantor dinas pendidikan, yang mana komitmen organisasi ini penting untuk diketahui agar kinerja pegawai lebih optimal.

Metode

Partisipan

Subjek dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten X yang berstatus sebagai ASN. Subjek terbagi ke dalam beberapa tugas kerja. Kepala dinas pendidikan membawahi langsung sekretaris dinas, bidang pendidikan dasar, bidang PAUD dan dikmas, bidang guru dan tenaga kependidikan, serta bidang sarana dan prasarana. Kemudian sekretaris dinas membawahi kasubag program, kasubag umum dan kepegawaian, serta kasubag keuangan.

Sampel/populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 76 pegawai kantor dinas pendidikan yang mana populasi ini telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Seluruh populasi yang berada di dinas pendidikan Kabupaten X berstatus sebagai ASN yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan sebagai subjek penelitian (Jannah, 2018). Dalam penelitian ini populasinya ialah pegawai dinas pendidikan kabupaten X yang berjumlah 76 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Untuk sampel dari penelitian ini ialah sebanyak 30 pegawai sebagai uji coba dan sebanyak 46 pegawai lainnya digunakan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, yang mana kuesioner tersebut berisi skala modal psikologis dan komitmen organisasi. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuesioner tertutup, yang mana teknik ini menggunakan daftar pertanyaan yang sudah ditentukan beberapa pilihan jawaban di setiap item kuesioner yang telah disediakan.

Kuesioner penelitian yang telah disusun menggunakan model skala Likert yang terdapat lima alternatif jawaban, yaitu “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Netral (N)”, “Tidak Setuju (TS)”, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji daya beda aitem menggunakan alpha cronbach, uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnov, dan linearitas data menggunakan deviation from linearity. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan pearson product moment untuk mengetahui korelasi antara modal psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai dinas pendidikan. Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS 26.0 for windows.

Hasil

Penelitian ini melibatkan 46 pegawai dengan status kepegawaian ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten “X” sebagai subjek penelitian. Subjek dalam penelitian ini terdiri atas 22 pegawai (48%) berjenis kelamin laki-laki dan 24 pegawai (52%) berjenis kelamin Perempuan, dengan tingkat pendidikan bervariasi, mulai dari SMA/Sederajat, Strata-1 (S1), dan Strata-2 (S2). Status kepegawaian dari subjek yang mengisi ialah PNS sebanyak 30 pegawai (65%) dan PPPK 16 pegawai (35%). Rata-rata subjek memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

Penelitian ini menghasilkan data kuantitatif dari kedua variabel yang kemudian dikelola untuk mengetahui deskripsi data yang terdiri dari nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Berdasar pengelolaan data menggunakan bantuan software SPSS 26.0 for windows diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	46	89	130	106.50	9.335
Modal Psikologis	46	50	90	70.87	7.503

Diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini yaitu 46 orang pegawai. Pada variabel komitmen organisasi, diketahui bahwa nilai rata-rata subjek yaitu 106.50 dengan nilai tertinggi berjumlah 130 dan nilai terendah berjumlah 89. Pada variabel modal psikologis diketahui bahwa nilai rata-rata subjek yaitu 70.87 dengan nilai tertinggi berjumlah 90 dan nilai terendah berjumlah 50.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data penelitian. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan alat bantu software SPSS versi 26.0 for windows. Menurut Sugiono (2016), data dinyatakan berdistribusi normal dalam uji normalitas apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas terhadap variabel komitmen organisasi dan modal psikologis dalam penelitian ini diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Kategorisasi
Komitmen Organisasi*	0,137	Distribusi Data Normal

Modal Psikologis	0, 118
------------------	--------

Berdasarkan data hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,137 ($p > 0,05$). Berdasar hasil tersebut diketahui bahwa kedua variabel memiliki signifikansi di atas 0, 05 yang berarti kedua variabel berdistribusi normal.

Uji linearitas merupakan uji dengan mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan deviation from linearity dan dilakukan menggunakan software SPSS versi 26.0 for windows. Data dinyatakan linear apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0, 05 ($p > 0,05$). Hasil uji linearitas terhadap variabel komitmen organisasi dan modal psikologis dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Kategorisasi
Komitmen Organisasi*	0, 153	Linear
Modal Psikologis		

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui hasil uji linearitas data sebesar 0, 153 yang berarti hubungan variabel komitmen organisasi dengan modal psikologis dinyatakan linear ($p > 0,05$).

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis yang dibuktikan dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara modal psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai”

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pearson product moment dengan bantuan software SPSS 26.0 for windows. Analisis hubungan variabel digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel yang ditunjukkan dengan besaran korelasi (r) yang memiliki rentang 0 hingga 1 (Sugiyono, 2016).

Hubungan antar variabel disebut signifikan apabila nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sedangkan jika $p > 0,05$ memiliki arti bahwa hubungan antar variabel tidak signifikan (Sugiyono, 2016). Hasil uji hipotesis dengan analisis korelasi Pearson Product Moment dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

		Modal Psikologis	Komitmen Organisasi
Modal Psikologis	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.653	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

Berdasarkan tabel uji hipotesis yang telah ditampilkan, diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel modal psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai.

Nilai koefisien korelasi juga ditampilkan pada tabel di atas yakni sebesar 0,653 ($r=0,653$). Nilai koefisien korelasi tersebut dapat diartikan bahwa variabel modal psikologis dengan komitmen organisasi memiliki korelasi yang kuat. Pada tabel 4.7 juga diketahui arah hubungan antar variabel yang positif ditunjukkan dengan nilai 0,653 ($r=0,653$), di mana dapat diartikan memiliki hubungan yang searah.

Hubungan searah dalam penelitian ini memiliki arti semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki pegawai tersebut. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, yaitu semakin rendah modal psikologis seorang pegawai maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimilikinya.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai. Penelitian ini melibatkan 46 pegawai yang berstatus sebagai ASN sebagai subjek penelitian. Subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, dengan tingkat pendidikan yang bervariasi mulai dari SMA/ sederajat, Diploma 3, Sarjana, dan Magister. Sebagian besar subjek memiliki masa kerja di atas 5 tahun.

Dalam uji statistik deskriptif diketahui bahwa nilai standar deviasi dari penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi sebesar 9,335 dan variabel modal psikologis sebesar 7,503 yang mana dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini bervariasi. Variasi data tersebut dapat disebabkan oleh persebaran data demografis oleh responden yang beragam.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan positif antara modal psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai”. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji korelasi pearson product moment yang menghasilkan nilai signifikansi variabel modal psikologis dan komitmen organisasi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis alternatif dari penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara modal psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai diterima.

Dalam uji korelasi Pearson Product Moment yang dilakukan, didapatkan hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,653 yang berdasarkan tabel koefisien korelasi oleh Sugiyono (2013) dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dan arah hubungan yang positif. Dalam hal ini, hasil analisis data dalam penelitian ini dapat diartikan semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimilikinya. Hal tersebut berlaku sebaliknya, semakin rendah modal psikologis yang dimiliki oleh pegawai, maka komitmen organisasi yang dimilikinya juga akan semakin rendah pula.

Komitmen organisasi ialah suatu konstruk psikologis hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan suatu individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Mayer & Allen, 1991). Komitmen organisasi juga dipahami sebagai suatu sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Syarifin & Atmaja, 2023).

Individu yang memiliki komitmen afektif ditandai dengan keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi serta merasa terikat dengan organisasinya. Selanjutnya, individu yang memiliki komitmen kontinuans ditandai dengan kemauan untuk bertahan di organisasinya karena pertimbangan materil maupun ketiadaan alternatif pekerjaan lain terhadap keputusan untuk tetap tinggal di organisasi atau memutuskan untuk keluar dari organisasinya. Individu

yang memiliki komitmen normatif ditandai dengan perasaan wajib secara normatif untuk tetap berada dalam organisasinya serta merasa bahwa terdapat kesamaan antara nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi dengan nilai-nilai yang ia anut. Perusahaan yang memiliki pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi, maka dapat ditandai dengan ketercapaian kinerja organisasi yang tinggi, serta loyalitas pegawai yang tinggi pula. Sedangkan, Perusahaan yang memiliki tingkat komitmen organisasi pegawai yang rendah, maka dapat ditandai dengan kurangnya motivasi kerja pegawai, tingkat absensi yang rendah, serta tingginya tingkat turnover pegawai.

Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha untuk menampilkan kinerja yang baik, menunjukkan keterlibatan yang aktif dalam pekerjaannya, serta mendukung organisasinya untuk mewujudkan visi misi yang lebih besar. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung mengadopsi tujuan dan nilai-nilai dari organisasinya, baik secara profesional maupun pribadi, sehingga pegawai akan secara aktif dan merasa berkewajiban untuk mendukung program kerja, layanan, serta kebijakan yang diterapkan oleh organisasi tempatnya bekerja (Suryani, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan sebanyak 46 subjek pegawai, sebanyak 2 pegawai memiliki komitmen organisasi dalam kategori sangat tinggi, 15 pegawai dalam kategori tinggi, 10 pegawai dalam kategori sedang, 19 pegawai dalam kategori rendah, tidak ada pegawai yang berada dalam kategori sangat rendah. Data empiris yang ada berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan, para pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, namun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tingkat modal psikologis yang dimiliki oleh pegawai masih beragam. Hal seperti ini dapat disebabkan oleh sebaran data yang sangat bervariasi yang dibuktikan dengan deskripsi statistik untuk variabel komitmen organisasi, diketahui bahwa standar deviasinya sebesar 9,335 yang memiliki arti bahwa sebaran data responden sangat beragam.

Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans, serta komitmen normatif (Meyer & Allen, 1991). Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisa, diperoleh nilai rata-rata tiap dimensi komitmen organisasi. Nilai rata-rata dimensi komitmen afektif yaitu 4,22; dimensi komitmen kontinuans yaitu 3,83; serta dimensi komitmen normatif yaitu 3,76.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa dimensi komitmen afektif memiliki nilai rata-rata paling tinggi dibandingkan kedua aspek yang lain. Nilai rata-rata sebesar 4,22 mengindikasikan bahwasanya rata-rata pegawai menjawab setuju dan sangat setuju terhadap aitem-aitem pernyataan pada dimensi komitmen afektif. Dimensi komitmen afektif menggambarkan identifikasi seorang individu terhadap organisasinya yang memunculkan keterlibatan serta rasa keterikatan emosional seorang individu terhadap organisasinya (Meyer & Allen, 1991). Dalam penelitian ini, aspek tersebut ditunjukkan dengan rasa senang menjadi bagian dari instansi, senang bekerja di instansinya, perasaan terhubung secara emosional dengan rekan kerja, keterikatan dengan nilai dan tujuan dari instansi, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta komitmen untuk memberikan yang terbaik kepada instansi tempatnya bekerja.

Dimensi selanjutnya yaitu dimensi komitmen kontinuans yang menggambarkan pertimbangan untung/rugi ketika memilih untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasinya (Meyer & Allen, 1991). Nilai rata-rata sebesar 3,83 mengindikasikan bahwasanya rata-rata pegawai menjawab netral dan setuju terhadap aitem-aitem pernyataan pada dimensi komitmen kontinuans. Pertimbangan ini didasari oleh alasan materiil dan ada atau tidaknya alternatif pekerjaan yang lain. Dalam penelitian ini, dimensi tersebut ditandai dengan alasan pegawai tetap bekerja di instansinya karena hal tersebut dapat memenuhi kebutuhannya,

mampu mencapai kondisi finansial yang stabil, merasa gaji dan tunjangan yang diberikan telah sepadan dengan beban kerja yang ditanggung, serta merasa memiliki kesulitan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan yang sesuai.

Dimensi selanjutnya yaitu komitmen normatif yang mengacu pada perasaan pribadi seorang individu untuk tetap berada dalam organisasi dikarenakan oleh adanya norma yang mengikat (Meyer & Allen, 1991). Nilai rata-rata sebesar 3,76 mengindikasikan bahwasanya rata-rata pegawai menjawab netral dan setuju terhadap aitem-aitem pernyataan pada dimensi komitmen normatif. Perasaan ini didasari baik oleh adanya norma instansi yang mengatur hak dan kewajiban pegawai maupun pegawai yang merasa memiliki kesesuaian antara norma pribadinya dengan norma yang ada di organisasi. Pada penelitian ini, dimensi tersebut ditandai dengan pegawai merasa loyalitas terhadap instansinya merupakan hal yang penting, budaya dalam organisasi yang dirasa selaras dengan nilai-nilai pribadi pegawai, tidak terbebani untuk mematuhi norma instansi, perasaan setia terhadap instansi, serta perasaan terikat dengan aturan yang diterapkan oleh instansi.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor dari perusahaan, faktor pekerjaan, dan faktor dari individu (Sulistianingrum & Mulyana, 2024). Salah satu faktor individu yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi ialah modal psikologis (Wu & Nguyen, 2019). Modal Psikologis merupakan suatu keadaan perkembangan psikologis individu yang tersusun berdasarkan komponen *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*, di mana keempat komponen tersebut memiliki kaitan satu sama lain dan berdampak positif terhadap kehidupan personal individu maupun dalam pekerjaannya (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007). Terdapat empat aspek dari modal psikologis, yaitu aspek *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* (Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2007). Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan, diketahui nilai rata-rata tiap aspek modal psikologis. Aspek *self-efficacy* memiliki nilai sebesar 4,16, aspek *optimism* memiliki nilai sebesar 4,03, aspek *hope* memiliki nilai sebesar 4,10, serta aspek *resilience* memiliki nilai sebesar 4,11.

Aspek *self-efficacy* memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dengan aspek yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kepercayaan diri untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam tugas-tugas yang menantang (Luthans et al., 2007). Nilai rata-rata sebesar 4,16 mengindikasikan bahwasanya rata-rata pegawai menjawab setuju dan sangat setuju terhadap aitem-aitem pernyataan pada aspek *self-efficacy*. Perwujudan dari aspek ini ialah seorang individu memiliki kepercayaan diri dalam melakukan suatu tindakan serta percaya diri dalam menghadapi tugas yang menantang. Dalam penelitian ini, aspek tersebut ditandai dengan perasaan mampu menyelesaikan tugas saat terdapat hambatan dalam penyelesaiannya, mampu mengatasi tekanan dalam pekerjaan, merasa maksimal dalam bekerja, serta tidak adanya kesulitan yang berarti selama proses menyelesaikan pekerjaannya.

Aspek selanjutnya ialah *resilience*, yaitu diartikan sebagai suatu sikap mampu bertahan dan bangkit kembali dari keterpurukan untuk terus maju (Luthans et al., 2007). Nilai rata-rata sebesar 4,11 mengindikasikan bahwasanya rata-rata pegawai menjawab setuju dan sangat setuju terhadap aitem-aitem pada aspek *resilience*. Perwujudan dari aspek ini ialah seorang pegawai mampu bertahan saat terjadi masalah dalam pekerjaannya, serta mampu bangkit kembali dari keterpurukan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, aspek tersebut ditandai dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mampu mencapai target kinerja meskipun mengalami kesulitan dalam penyelesaiannya, tetap mampu melanjutkan pekerjaan ketika mendapatkan tekanan dari atasannya, mudah beradaptasi dengan peraturan baru yang ada di instansi, bersemangat dalam memperbaiki pekerjaannya, serta pantang menyerah ketika mengerjakan pekerjaan yang sulit.

Aspek selanjutnya ialah *hope*, yang didefinisikan sebagai kegigihan dalam mencapai tujuan kesuksesan dengan mendefinisikan kembali langkah-langkah untuk mencapai tujuannya (Luthans et al., 2007). Nilai rata-rata sebesar 4,10 mengindikasikan bahwasanya rata-rata pegawai menjawab setuju dan sangat setuju terhadap aitem-aitem pernyataan pada aspek *hope*. Perwujudan dari aspek ini ialah seorang individu gigih dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya serta mampu menyusun strategi dalam mencapai tujuannya dalam bekerja. Dalam penelitian ini, aspek tersebut ditandai dengan pegawai bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan, pantang menyerah saat menyelesaikan pekerjaan, termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, optimis dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menyusun berbagai alternatif cara untuk mencapai target kinerja, merasa mudah dalam menyusun strategi untuk menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan untuk bekerja secara sistematis.

Aspek selanjutnya ialah *optimism*, yaitu suatu keyakinan yang positif bahwa ia dapat meraih kesuksesan di masa kini dan masa yang akan mendatang (Luthans et al., 2007). Nilai rata-rata sebesar 4,03 mengindikasikan bahwasanya rata-rata pegawai menjawab setuju dan sangat setuju terhadap aitem-aitem pernyataan pada aspek *resilience*. Perwujudan dari aspek ini ialah seorang individu memiliki rasa optimisme terhadap kinerjanya di masa kini serta *optimism* terhadap kariernya di masa mendatang. Dalam penelitian ini, aspek tersebut ditandai dengan memberikan kontribusi terbaik untuk instansi selama bekerja, merasa tenang saat menghadapi pekerjaan yang tidak pasti, percaya bahwa dedikasi akan berpengaruh baik terhadap karir di masa depan, percaya bahwa pengalaman kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, serta menganggap bahwa peluang karir di masa depan sesuai dengan yang diharapkan.

Luthans (2004) menjelaskan lebih lanjut terkait dengan karakteristik masing-masing aspek modal psikologis yang akan berdampak pada peningkatan kinerja, seperti produktivitas yang tinggi, pelayanan yang lebih baik, serta retensi pegawai. Seorang pegawai yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan mampu untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, serta tindakan yang diperlukan untuk berhasil dalam mengerjakan suatu tugas tertentu. Aspek *hope* yang tinggi pada seorang pegawai dapat membantunya untuk fokus terhadap tujuan yang akan dicapai serta dalam menyusun strategi dalam mencapainya. Seorang pegawai yang memiliki rasa optimisme yang tinggi akan cenderung menginterpretasi hal negatif sebagai suatu hal yang terjadi hanya sementara serta membuat atribusi spesifik terkait hal apa yang menjadi kendala dalam situasi tersebut. Bagi seorang yang pesimis, hal itu berlaku sebaliknya bahwasanya ia akan menganggap suatu kejadian yang negatif sebagai situasi yang permanen dan membuat atribusi universal terhadapnya. Seorang pegawai yang memiliki tingkat *resilience* yang tinggi dapat ditandai dengan kemampuannya dalam menerima kenyataan. Keyakinan mendalam terkait dengan nilai-nilai hidup bahwasanya hidup yang ia jalani bermakna, serta kemampuan untuk berimprovisasi dan beradaptasi terhadap perubahan yang signifikan.

Keempat aspek modal psikologis tersebut tentunya akan membantu pegawai dalam beradaptasi di lingkungan kerja, baik dengan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya maupun dengan rekan kerja sehingga kemungkinan untuk berkomitmen terhadap organisasinya akan lebih tinggi. Pegawai juga akan dapat lebih mudah untuk menginterpretasi kejadian-kejadian yang ia alami sebagai suatu hal yang sementara serta mengidentifikasi kendala yang ia alami secara lebih spesifik yang mana hal tersebut akan memudahkannya untuk menyelesaikan tugas yang ia hadapi. Komitmen organisasi sendiri didefinisikan sebagai suatu konstruk psikologis hubungan pegawai dengan instansinya yang memiliki implikasi terhadap keputusannya untuk tetap bertahan di dalam pekerjaan dan instansi tempatnya bekerja. Aspek dari modal psikologis, seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, *resilience*, dapat menjadi sumber daya pendukung bagi para pegawai untuk mendefinisikan kembali makna hidup, tujuan, serta

nilai-nilai yang ia anut. Ketika hal tersebut selaras dengan yang ia dapatkan di instansi tempatnya bekerja, maka secara tidak langsung komitmen organisasi yang dimiliki pegawai juga akan terbentuk. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat modal psikologis yang dimiliki oleh pegawai, maka komitmen organisasi yang dimilikinya juga akan semakin meningkat.

Penelitian ini menemukan adanya hubungan antara modal psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui modal psikologis. Dalam penelitian ini, diketahui skor rata-rata dari keempat aspek modal psikologis ialah aspek *optimism*. Komitmen organisasi pegawai dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan aspek *optimism*.

Kunci untuk meningkatkan aspek *optimism* yaitu dengan mengakui kapasitas dari pegawai, memudahkan akses pegawai untuk mendapatkan informasi, serta memberikan kepercayaan penuh terhadap pegawai (Ashraf, Jaffri, Sharif, & Khan, 2012). Tindakan yang dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui modal psikologis yaitu merancang kebijakan yang dapat meningkatkan efikasi diri, rasa optimisme terhadap kinerja dan karir pegawainya, bekerja secara lebih sistematis, menyadari adanya jenjang karir yang pasti, serta meningkatkan resiliensi diri. Salah satu kegiatan yang dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk aktualisasi dirinya ialah pelatihan. Kegiatan pelatihan yang dikhususkan untuk meningkatkan modal psikologis para pegawai ini dapat mencakup empat komponen yaitu meningkatkan efikasi diri, optimisme, harapan, serta resiliensi pegawai. Selanjutnya, kesadaran tiap pegawai terkait dengan jenjang karir dalam bekerja juga perlu ditingkatkan dan disampaikan pada pertemuan khusus. Selain itu, tingkat adaptabilitas pegawai dengan instansi, pekerjaan, maupun rekan kerja juga perlu ditingkatkan dalam upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi yang mana hal tersebut akan dapat menunjang kinerja pegawai yang lebih baik.

Modal psikologis membantu individu dalam urusan kehidupan personal maupun dalam pekerjaannya (Luthans et al., 2007). Individu yang memiliki modal psikologis yang rendah akan rentan mengalami stress (Hussein & Nawaz, 2019). Stress sendiri akan berakibat kepada performa dan komitmen yang rendah. Sedangkan, individu yang memiliki modal psikologis yang tinggi akan memudahkannya untuk menghadapi persoalan individu maupun pekerjaannya, sehingga ia akan cenderung lebih dapat untuk meraih kepuasan kinerja serta mencapai kinerja yang tinggi (Luthans et al., 2007; Syarifin & Atmaja, 2023). Modal psikologis akan berpengaruh terhadap kestabilan kesehatan mental pegawai, yang mana hal tersebut akan memudahkannya dalam menghadapi pekerjaannya. Ketika pegawai dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, mereka akan cenderung melakukan perilaku kerja yang tidak diinginkan sebagai suatu respons atas stressor tersebut. Modal psikologis dapat membantu pegawai untuk mencegahnya melakukan perilaku kerja yang tidak diinginkan dari dampak tuntutan pekerjaannya dengan menyediakan sumber daya yang dapat mencegah timbulnya perasaan tertekan (Avey, 2011). Dengan kata lain, modal psikologis dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tuntutan kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah untuk tercapai. Modal psikologis memengaruhi komitmen organisasi pegawai. Modal psikologis akan memudahkan pegawai untuk beradaptasi terhadap pekerjaan dan lingkungannya serta menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi sehingga akan memunculkan keinginan untuk memberikan usaha yang maksimal kepada organisasi serta keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasinya (Wiroko, 2019).

Komitmen organisasi pada pegawai membantu instansi untuk mencapai tujuan kinerja organisasi secara keseluruhan. Instansi yang memiliki pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah akan berakibat kepada tingkat motivasi kerja individu yang rendah,

tingkat absensi yang rendah, serta kurangnya loyalitas para pegawai yang mengakibatkan rendahnya kinerja yang dicapai (Suryani, 2018). Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi dan berkorban untuk organisasi dan tujuannya, yang tercermin pada perilakunya dalam menyelesaikan atau memenuhi tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh organisasi sehingga semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan peningkatan kinerja (Syarifin dan Atmaja, 2023). Komitmen organisasi menjadi elemen penting untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai dampak positif tersebut menjadi dasar pentingnya modal psikologis untuk meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai.

Penelitian ini dilakukan terbatas hanya kepada pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten X yang berstatus sebagai ASN. Penelitian oleh Widya dan Izzati (2018) meneliti terkait dengan komitmen organisasi pada guru. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Putratama dan Puspitadewi (2021) yang meneliti tentang komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan. Tanggung jawab yang dimiliki oleh guru, karyawan perusahaan, maupun pegawai dalam suatu instansi pemerintahan tentunya sangat berbeda. Hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi serta faktor antesedennya yang bervariasi. Penelitian ini digunakan untuk melengkapi hasil penelitian tentang komitmen organisasi di lingkup pegawai di instansi pemerintahan. Penelitian ini masih dalam lingkup yang kecil, maka untuk penelitian selanjutnya yang akan meneliti subjek yang sama dapat dilakukan dengan sampel yang lebih banyak serta dengan lingkup tugas yang lebih kompleks.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yaitu “terdapat hubungan positif antara modal psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai”. Setelah dilakukan uji hipotesis, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara modal psikologis dengan komitmen organisasi yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Korelasi antar variabel modal psikologis dengan komitmen organisasi termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif yang berarti jika modal psikologis yang dimiliki individu meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Kondisi tersebut juga berlaku sebaliknya. Apabila modal psikologis pada individu menurun maka komitmen organisasi juga akan menurun.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa aspek *optimism* yang dimiliki oleh para pegawai memiliki skor yang terendah, kemudian disusul aspek *hope*, aspek *resilience*, dan aspek *self-efficacy* yang memiliki skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwasanya untuk meningkatkan komitmen organisasi para pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan modal psikologis yang dimiliki, terutama aspek *optimism*.

Saran

Bagi instansi, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi, informasi, serta saran bagi kepala dinas untuk membuat kebijakan dalam instansi yang dapat meningkatkan komitmen organisasi pada pegawainya. Tindakan yang dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui modal psikologis, terutama dalam meningkatkan aspek *optimism* pada pegawai yaitu dengan mengakui kapasitas dari pegawai, memudahkan akses pegawai untuk mendapatkan informasi, serta memberikan kepercayaan penuh terhadap pegawai. Instansi juga dapat merancang kebijakan yang dapat meningkatkan efikasi diri, rasa *optimisme* terhadap kinerja dan karir pegawainya, bekerja secara lebih sistematis, menyadari adanya jenjang karir

yang pasti, serta meningkatkan resiliensi diri. Salah satu kegiatan yang dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk aktualisasi dirinya ialah pelatihan. Kegiatan pelatihan yang dikhususkan untuk meningkatkan modal psikologis para pegawai ini dapat mencakup empat komponen yaitu meningkatkan efikasi diri, optimisme, harapan, serta resiliensi pegawai. Selanjutnya, kesadaran tiap pegawai terkait dengan jenjang karir dalam bekerja juga perlu ditingkatkan dan disampaikan pada pertemuan khusus. Selain itu, tingkat adaptabilitas pegawai dengan instansi, pekerjaan, maupun rekan kerja juga perlu ditingkatkan dalam upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi yang mana hal tersebut akan dapat menunjang kinerja pegawai yang lebih baik.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta menambah referensi ilmu psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara modal psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan subjek yang berbeda dikarenakan adanya perbedaan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi modal psikologis dan komitmen organisasi pada pegawai. Kajian lebih lanjut juga diperlukan dengan subjek yang sama namun lingkup tugas yang lebih kompleks yang mana dapat dilakukan di instansi yang bertempat di kota madya.

Terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai, baik faktor individu, faktor pekerjaan, maupun faktor organisasi (Sulistianingrum & Mulyana, 2024). Penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor-faktor tersebut guna melengkapi literatur yang telah ada.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Ashraf, Z., Jaffri, A. M., Sharif, M. T., Khan, M. A. (2012). Increasing employee organizational commitment by correlating goal setting, employee engagement and optimism at workplace. 4(2). *European Journal of Business and Management*
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Darmawan, D., Adhim, H. A. A. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Diržytė, A., & Udavičiūtė, V. (n.d.). Relationship between organizational commitment, job satisfaction, and positive psychological capital in lithuanian organizations. 4(12).

- Gustari, I., & Widodo, W. (2022). Exploring the effect of psychological capital on teachers' organizational commitment through interpersonal communication. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(1), 20–27.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Mobley, W. M. (1998). Toward a taxonomy of multidimensional constructs. *Academy of Management Review*, 23, 741-755. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.1255636>
- Hajjali, I., Muhammad, A., Kessi, F., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). Determination of work motivation , leadership style , employee competence on job satisfaction and employee performance. 2, 57–69.
- Hussain, A., & Nawaz, A. (2019). The psychological capital as predictor for organizational commitment and occupational stress. 35(2).
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. UNESA University Press
- Pancawati, M. D. (2022, 10 Juni). Kualitas pendidikan: Tantangan di balik apresiasi kinerja bidang pendidikan. *Kompas id*. <https://www.kompas.id/baca/telaah/2022/03/09/tantangan-di-balik-apresiasi-kinerja-bidang-pendidikan>
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., Achmadi, T. A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Budi Utama
- Law, K. S., Wong, C., & Mobley, W. H. (1998). Toward a taxonomy of multi-dimensional constructs. *Academy of Management Review*, 23, 741–755.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement a relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, In Press
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Publications, Inc.4
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Pertiwi, P. K., Mulyana, O. P. (2019). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan pada perawat rumah sakit "X" Gresik. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(04) 1-6.
- Pratiwi, E. A., Hardianto, Y., Permana, M. Z. (2023). Kontribusi psychological capital terhadap komitmen organisasi pada karyawan RS "X" di Sukabumi. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(4). <https://doi.org/10.56799/jceki.v2i4.1666>
- Putratama, A. Y., Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. "X". 8(9). *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*
- Sahoo, B. C., & Sia, S. K. (2015). Psychological capital and organisational commitment: Nature, structure and relationship in an Indian sample. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11(3), 230–244. <https://doi.org/10.1177/2319510X15588386>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sulistianingrum, L., & Mulyana, O. P. (2024). Eksplorasi faktor-faktor komitmen organisasi pada pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 18365–18375. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i2.15049>
- Widya, M., Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di yayasan "X" di Surabaya. 5(2) 1-5. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*
- Wiroko, E. P. (2019). The role of psychological capital in predicting affective commitment of generation Y. *Jurnal Psibernetika*, 12(1), 44-51. <http://dx.doi.org/10.30813/psibernetika.v12i1.1587>
- Wu, W., Nguyen, K. (2019). The antecedents and consequences of psychological capital: a meta-analytic approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(4), 435-456. DOI 10.1108/LODJ-06-2018-0233
- Yildiz, E. (2018). A case study on relationships between psychological capital, personality and organizational commitment. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 99. <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n2p99>