

Hubungan Antara Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi Pada Pengurus Senior Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia Wilayah 1-7 Periode 2024-2025

Oleh:

Dani Anur Salih

Widyastuti

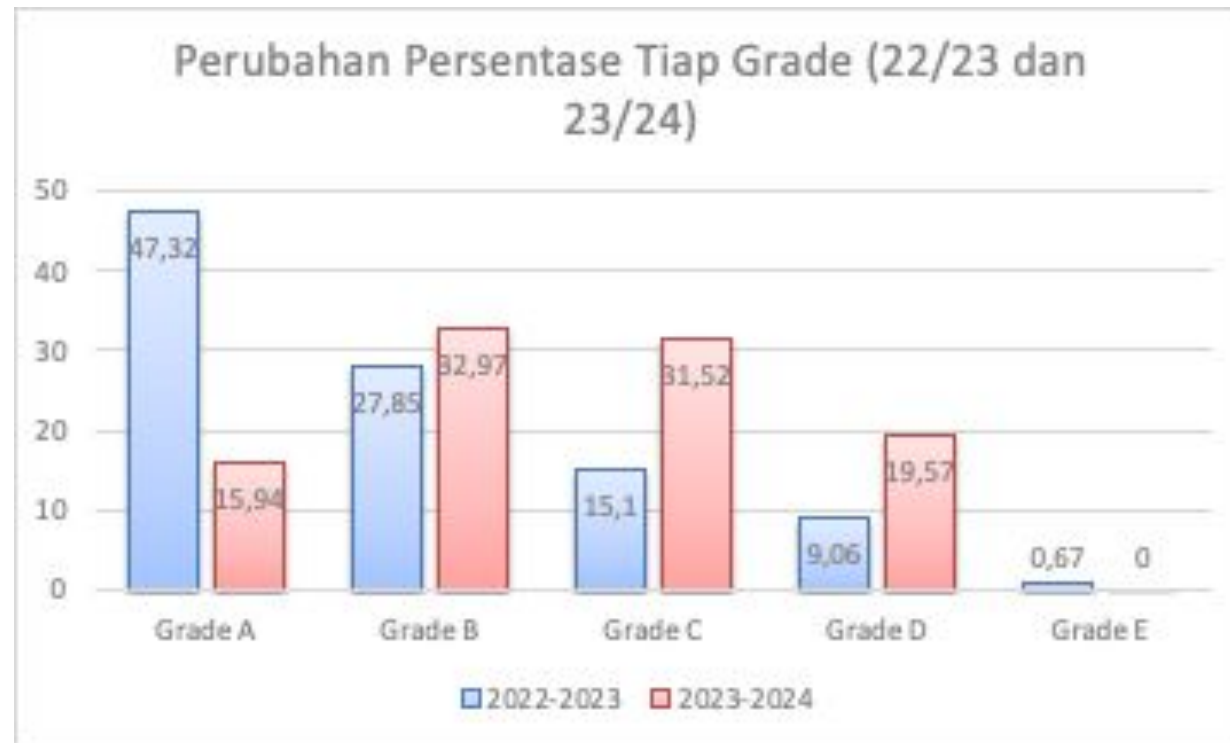
Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2025

Pendahuluan

- ILMPI adalah organisasi mahasiswa nasional di bidang psikologi yang memiliki 7 wilayah se-Indonesia.
- Fenomena: Penurunan kontribusi dan komitmen organisasi pada periode 2023–2024 berdasarkan data Grade Penilaian Kontribusi.



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah terdapat hubungan antara **psychological capital** dan **komitmen organisasi**?

Rumusan berdasarkan:

- Fenomena penurunan komitmen pengurus ILMPI periode sebelumnya
- Teori Luthans (psychological capital) dan Meyer & Allen (komitmen organisasi)

Tujuan: Mengetahui hubungan antara kedua variabel dalam konteks organisasi mahasiswa

Hipotesis: **Terdapat hubungan positif** antara psychological capital dan komitmen organisasi
----> Semakin tinggi psychological capital, semakin tinggi komitmen terhadap organisasi

Metode

Komponen	Penjelasan
Jenis Penelitian	Kuantitatif korelasional
Teknik Sampling	Purposive Sampling
Populasi	348
Sampel	49 Pengurus Senior ILMPI
Instrumen	<ul style="list-style-type: none">● Psychological Capital Questionnaire (PCQ) oleh Luthans● Skala Komitmen Organisasi (Allen & Meyer)
Analisis	Uji Korelasi Pearson Product Moment

Hasil

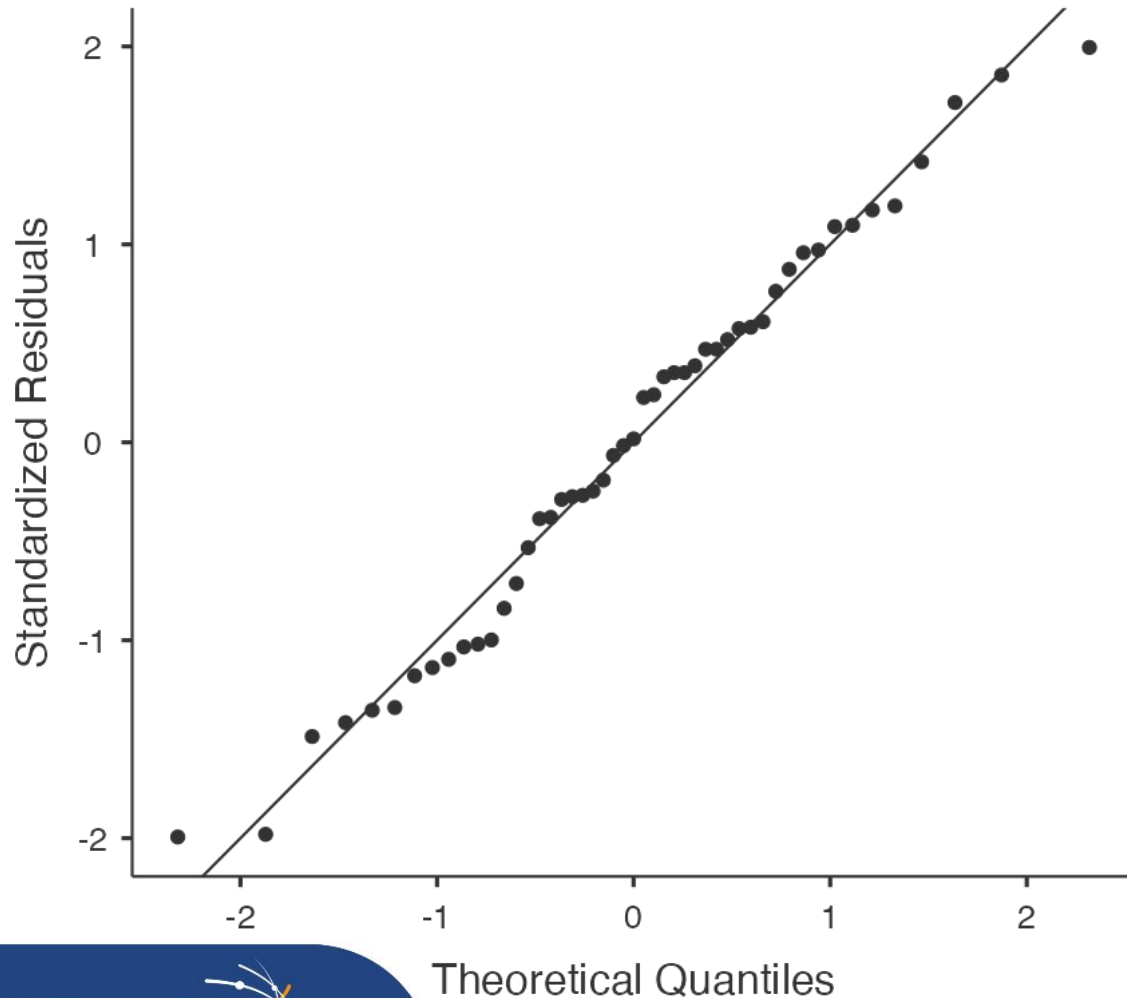
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	Shapiro-Wilk p-value	Keterangan
Psychological Capital	126	6.41	0.309	Normal
Komitmen Organisasi	112	11.0	0.202	Normal

Kesimpulan: Kedua variabel berdistribusi normal ($p > 0.05$)

Hasil

Hasil Uji Linieritas (Visual)



Titik-titik membentuk pola garis lurus — menunjukkan hubungan linier antara Psychological Capital dan Komitmen Organisasi.

Hasil

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson 's r	p-val ue	Keterangan
Psychological Capital → Komitmen Organisasi	0.431	0.002	Signifikan positif (sedang)

Artinya: Semakin tinggi psychological capital, semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasi.

Hasil

Kategorisasi

VARIABEL	KATEGORI	INTERVAL	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
<i>Psychological Capital</i>	TINGGI	$X < 119$	8	16,33%
	SEDANG	$X \leq X < 132$	33	67,35%
	RENDAH	$X > 132$	8	16,33%

Berdasarkan hasil kategorisasi, mayoritas pengurus ILMPI memiliki psychological capital pada kategori **sedang** sebanyak **33 orang (67,35%)**, menunjukkan kemampuan psikologis yang cukup baik namun masih perlu dikembangkan. Sementara itu, **8 orang (16,33%)** berada pada kategori **tinggi**, menandakan mereka memiliki efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi yang kuat dalam menghadapi tantangan organisasi.

Hasil

Kategorisasi

VARIABEL	KATEGORI	INTERVAL	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
Komitmen Organisasi	TINGGI	$X < 100$	36	73,47%
	SEDANG	$X \leq X < 122$	12	24,49%
	RENDAH	$X > 122$	1	2,04%

Berdasarkan hasil kategorisasi, sebanyak **36 pengurus ILMPI (73,47%)** memiliki **komitmen organisasi tinggi**, menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang kuat. Sebanyak **12 orang (24,49%)** berada dalam kategori **sedang**, yang masih memiliki potensi peningkatan. Sementara itu, **1 orang (2,04%)** tergolong **rendah**, mengindikasikan keterikatan dan loyalitas yang relatif lemah terhadap organisasi.

Pembahasan

Komponen psychological capital (efikasi diri, harapan, optimisme, resiliensi) membantu individu bertahan dalam tekanan organisasi.

Hasil sejalan dengan teori Luthans & penelitian terdahulu (Putri 2024, Anggraini 2021).

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pengurus berada di kategori sedang, mereka mampu memiliki komitmen organisasi tinggi.

Temuan Penting Penelitian

- ❖ Ada hubungan signifikan antara Psychological Capital dan Komitmen Organisasi.
- ❖ Mayoritas pengurus ILMPI memiliki psychological capital sedang (67,35%) dan komitmen organisasi tinggi (73,47%).
- ❖ Psychological capital dapat dijadikan *intervensi pengembangan SDM organisasi*.

Manfaat Penelitian

Teoritis:

- Menambah literatur empiris mengenai psychological capital dan komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa.

Praktis:

- Menjadi dasar program peningkatan psychological capital (training, coaching, mentoring) di ILMPI.

Referensi

- [1] T. Astuti, “Buku Pedoman Umum,” *Jakarta Vicosta Publ.*, 2015.
- [2] S. Epstein, “No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title,” vol. 62, no. clase VIII, pp. 1–4, 1961.
- [3] S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P. Ph.D. Ummul Aiman, M. P. Z. F. Suryadin Hasda, M. P. I. N. T. S. K. M. Kes. Masita, and M. P. M. K. N. A. M. Pd. Meilida Eka Sari, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 2022.
- [4] N. Octarinie and S. M. Fane, “Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang PENDAHULUAN Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya maka mereka harus memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Kinerja yang,” pp. 657–671, 2021.
- [5] A. Umar and S. Norawati, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 835–853, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.656.
- [6] R. M. Yusuf and D. Syarif, *Komitmen Organisasi*. 2018.
- [7] H. N. Nguyen, Q. H. Le, Q. B. Tran, T. H. M. Tran, T. H. Y. Nguyen, and T. T. Q. Nguyen, “The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises,” *J. Asian Financ. Econ. Bus.*, vol. 7, no. 6, pp. 439–447, 2020, doi: 10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.439.
- [8] J. Ekonomi and M. Akuntansi, “Neraca Neraca,” vol. 1192, pp. 304–317, 2024.
- [9] A. R. Putra and D. Darmawan, “Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan,” *J. Ilm. Satyagraha*, vol. 5, no. 2, pp. 45–55, 2022, doi: 10.47532/jis.v5i2.477.
- [10] Y. Wateknya and Indartono Setyabudi, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION TOWARD TURNOVER INTENTION Oleh,” p. 468, 2019.
- [11] A. Amalia, “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel,” *Acta Psychol.*, vol. 2, no. 1, pp. 63–71, 2020, doi: 10.21831/ap.v1i1.34120.
- [12] A. A. Sakaluri and U. A. Izzati, “Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Guru,” *J. Penelit. Psikol.*, vol. 8, no. 4, pp. 1–15, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38271>
- [13] Nora Rahmadhani Putri and Dwi Despiana, “Psychology Capital dan Organizational Commitment Pada Organisasi Mahasiswa,” *Indones. J. Behav. Stud.*, vol. 4, no. 1, pp. 53–60, 2024, doi: 10.19109/ijobs.v4i1.22210.
- [14] G. Angraini, “Hubungan psychological capital dengan komitmen organisasi pada aparatur sipil negara,” *Cognicia*, vol. 9, no. 2, pp. 121–129, 2021, doi: 10.22219/cognicia.v9i2.15750.
- [15] A. Lusiyani and I. Helmy, “Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, no. 2, pp. 155–165, 2020, doi: 10.32639/jimmba.v2i2.458.
- [16] F. Luthans, C. M. Youssef, and B. J. Avolio, “Psychological capital and beyond,” *Oxford Univ. Press*, p. 317, 2015.
- [17] D. Junita and O. P. Mulyana, “Perbedaan Psychological Capital Guru Sekolah Dasar Ditinjau Dari Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Dan Masa Kerja,” *Character J. Penelit. Psikol.*, vol. 8, no. 8, pp. 104–116, 2021.
- [18] M. S. Ummah, *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title*, vol. 11, no. 1. 2019. [Online]. Available: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- [19] D. Firmansyah and Dede, “Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi,” *J. Ilm. Pendidik. Holistik*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022.
- [20] M. Mikko, *Hubungan antara psychological capital dan komitmen organisasi pada perawat*. 2012. [Online]. Available: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20319736&lokasi=lokal>

