

The Relationship Between Psychological Capital and Organizational Commitment in Senior Management of the Indonesian Psychology Student Association 2024-2025

[Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan Komitmen Organisasi Pada Pengurus Senior Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia 2024-2025]

Dani Anur Salih¹⁾, Widyastuti²⁾

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: wiwid@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the relationship between psychological capital and organizational commitment in senior administrators of the Indonesian Psychology Student Association (ILMPI) Region 1-7 for the 2024-2025 period. The research method used is quantitative correlation with data collection techniques through online questionnaires. The sample in this study was 49 ILMPI senior administrators selected using purposive sampling technique. The instruments used were the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) and the standardized Organizational Commitment Scale. Data analysis was carried out using Pearson Product Moment correlation with the help of Jamovi software. The results showed a significant positive relationship between psychological capital and organizational commitment ($r = 0.431$, $p = 0.002$). This finding indicates that the higher the psychological capital of the administrators, the higher their level of commitment to the organization. This research is expected to be the basis for the development of a program to increase psychological capital in order to strengthen organizational commitment in the student environment.*

Keywords - *Psychological Capital, Organizational Commitment, ILMPI*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada pengurus senior Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI) Wilayah 1–7 periode 2024–2025. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner daring. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 pengurus senior ILMPI yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan adalah *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) dan Skala Komitmen Organisasi yang telah terstandarisasi. Analisis data dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan software Jamovi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi ($r = 0,431$, $p = 0,002$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki pengurus, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk pengembangan program peningkatan *psychological capital* dalam rangka memperkuat komitmen organisasi di lingkungan mahasiswa.

Kata Kunci - *Psychological Capital, Komitmen Organisasi, ILMPI*

I. PENDAHULUAN

Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI) adalah salah satu organisasi kemahasiswaan yang berada di luar kampus. Kepengurusan di dalam ILMPI berasal dari program studi psikologi dan berasal dari universitas seluruh penjuru Indonesia. Terbentuknya dan adanya organisasi ini menjadi sebuah wadah bagi mahasiswa psikologi dalam pengembangan minat dan bakatnya melalui berbagai kegiatan yang dilaksanakan, sehingga dapat mengembangkan mutu sumber daya manusia yang superior dan kompetitif, serta bisa memberikan kontribusi terhadap masyarakat yang bisa dirasakan kebermanfaatannya melalui berbagai program kerja yang sudah direncanakan. ILMPI memiliki pembagian badan kelengkapan organisasinya untuk merencanakan dan melangsungkan program kerjanya berdasarkan bidang-bidang yang sudah ditentukan, diantaranya; (1) Badan Kesekretariatan yang bertugas mengelola administrasi organisasi, (2) Badan Keuangan yang mengelola dan mempertanggungjawabkan aspek keuangan organisasi, (3) Badan Informasi dan Komunikasi yang bertanggung jawab atas pengelolaan media sosial organisasi, (4) Badan Pengembangan Organisasi yang mengelola organisasi serta mendukung pengembangan sumber daya manusia, baik internal maupun eksternal, (5) Badan Pengembangan dan Pengabdian Masyarakat yang bertanggung jawab memimpin seluruh kegiatan yang dilaksanakan untuk masyarakat, (6) Badan Pengembangan Pengkajian Keilmuan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan ilmu psikologi untuk diimplementasikan dan dikembangkan di masyarakat.

ILMPI terbentuk menjadi 2 level, diantaranya; (a) ILMPI tingkat Nasional yang merupakan tingkatan tertinggi serta bertugas menaungi dan mengawasi seluruh kepengurusan ILMPI tingkat wilayah, (b) ILMPI tingkat Wilayah merupakan tingkat dibawahnya ILMPI Nasional yang kewenangannya menaungi seluruh Lembaga Eksekutif Mahasiswa Psikologi dari seluruh penjurur Indonesia berdasarkan cakupan regional wilayahnya. ILMPI wilayah terbagi menjadi 7 wilayah dengan meliputi beberapa daerahnya yang dirincikan sebagai berikut; (1) Wilayah I (Sumatera Barat, Kepulauan Riau, Riau, Jambi, Bengkulu, Sumatera Utara, Bangka Belitung, dan Lampung), (2) Wilayah II (mencakup Jakarta, Banten, dan Jawa Barat), (3) Wilayah III (meliputi Jawa Tengah dan Kalimantan), (4) Wilayah IV (terdiri dari D.I Yogyakarta), (5) Wilayah V (Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara), (6) Wilayah VI (Sulawesi, Maluku, Papua), (7) Wilayah VII (Aceh, Sumatera Utara). Keanggotaan ILMPI terdiri dari Lembaga Eksekutif Mahasiswa program studi atau fakultas psikologi di Indonesia, yang merupakan lembaga resmi di setiap institusi. ILMPI adalah satu-satunya organisasi mahasiswa yang mengaitkan Lembaga Eksekutif Mahasiswa Psikologi di Indonesia dan telah diakui oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi melalui Surat Keputusan Dikti No: 82/DIKTI/Kep/2012 [1].

Peran mahasiswa dalam perkuliahan tidak terbatas pada aspek akademik, tetapi juga harus diimbangi dengan kegiatan *non-akademik*. Kegiatan ini penting untuk mendukung pengembangan minat dan bakat, seperti dalam pelatihan *soft skill* dan *hardskill*. Hal ini selaras dengan aturan yang tertuang didalam peraturan perguruan tinggi mengenai hak berorganisasi bagi setiap mahasiswa [2].

Dalam keadaan ini, komitmen organisasi menjadi hal yang sangat penting dan krusial untuk keberlangsungan dan efektivitas ILMPI. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seorang anggota merasa terhubung dan mengidentifikasi diri dengan organisasi serta bermaksud untuk tetap berada dan menjadi bagian organisasi tempatnya berada [3]. Namun, pada kenyataannya yang terjadi pada pengurus ILMPI tingkat wilayah pada periode 2022-2023 dan periode 2023-2024 menunjukkan adanya tingkat penurunan komitmen terhadap organisasi. Penurunan komitmen organisasi ini berdampak pada organisasi yang sedang berlangsung dan membuat organisasi menjadi tidak bisa berjalan secara optimal, hal ini ditunjukkan dengan banyaknya program kerja setiap badan yang tidak memenuhi indikator keberhasilannya atau bahkan tidak terlaksana sama sekali. Penurunan komitmen organisasi ini dapat diamati melalui hasil Penilaian Kontribusi Pengurus (PK), yang menunjukkan penurunan signifikan pada periode 2023-2024 dibandingkan dengan periode 2022-2023. Dimana data ini mengindikasikan bahwa semakin sedikit pengurus yang tidak termasuk kedalam kategori kontribusi tinggi (Grade A), sedangkan jumlah pengurus yang mendapatkan kontribusi rendah (Grade C dan D) mengalami peningkatan di periode 2023-2024. Hal ini juga didukung dengan adanya fakta di lapangan berupa banyaknya pengurus ILMPI wilayah yang menjadi pasif atau tidak aktif, sehingga semakin memperkuat adanya bukti penurunan komitmen terhadap organisasi. Data penurunan PK dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:

Wilayah	Grade A	Grade B	Grade C	Grade D	Grade E
Wilayah 1	35	30	27	19	1
Wilayah 2	48	19	12	3	0
Wilayah 3	14	27	30	7	0
Wilayah 4	5	14	23	19	0
Wilayah 5	47	19	10	14	5
Wilayah 6	12	32	22	16	0
Wilayah 7	24	33	8	3	0

Gambar 1 : Rekapitulasi Grade Penilaian Kontribusi

Sumber: Penilaian Kontribusi Badan Pengembangan Organisasi Wilayah 1-7

Berdasarkan hasil penilaian kontribusi dari pengurus ILMPI Wilayah 1–7, diperoleh data yang menunjukkan variasi tingkat komitmen organisasi antar wilayah. Wilayah 2 dan Wilayah 5 tercatat sebagai dua wilayah dengan dominasi grade A, masing-masing 48 dan 47 pengurus. Hal ini merefleksikan tingginya komitmen afektif dan normatif para pengurus terhadap organisasi. Sebaliknya, Wilayah 3, Wilayah 4, dan Wilayah 6 menunjukkan kecenderungan penurunan komitmen organisasi, ditandai dengan tingginya jumlah pengurus yang mendapatkan grade C dan D. Wilayah 4, misalnya, hanya mencatat 5 orang pengurus dengan grade A, sementara 42 pengurus lainnya memperoleh grade C dan D. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai melemahnya komitmen afektif, yaitu rasa keterikatan emosional terhadap organisasi, serta komitmen normatif berupa kesadaran untuk bertanggung jawab terhadap jabatan yang diemban. Sementara itu, Wilayah 1 dan Wilayah 7 menunjukkan distribusi yang relatif

seimbang, namun tetap menyisakan ruang perbaikan karena jumlah grade C dan D masih signifikan. Secara keseluruhan, distribusi grade ini menunjukkan bahwa penurunan komitmen organisasi tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga berkaitan erat dengan aspek psikologis dan moral yang tercermin dalam tiga dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen.

Komitmen organisasi dapat diartikan menjadi sebuah kepercayaan salah satu pihak bahwa mengupayakan hubungan dengan pihak lain adalah persoalan yang sangat penting untuk saling mempengaruhi dan memberikan manfaat secara optimal yang didapatkan oleh kedua belah pihak dalam menjalin hubungannya tersebut [3]. Seseorang ketika bersungguh-sungguh berkomitmen pada organisasi, maka mereka akan memberikan performa pekerjaan terbaik mereka dan menunjukkan antusias kemampuan mereka [3]. Komitmen Organisasi yang baik akan terbentuk setelah menjalani pada periode kedua dan ketiga, karena sudah dapat mengenal dan memahami arti organisasi serta tujuannya [3]. Komitmen organisasi adalah kesanggupan pengurus organisasi dalam menerima dan mengikuti aturan-aturan dalam organisasi [4]. Kemudian ada yang berpendapat juga bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang menunjukkan kesetiaan anggota pada organisasi dan juga merupakan dari bagian proses yang sedang berjalan sebagai halnya seorang pengurus organisasi yang menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi untuk keberhasilan serta kesejahteraan organisasinya [5]

Aspek komitmen organisasi menurut Meyer & Allen terdapat tiga, diantaranya; (1) Komitmen Afektif, merupakan ikatan emosional yang tertanam pada diri seorang anggota pengurus untuk mengenali serta berpartisipasi langsung terhadap organisasi [6]. Komitmen afektif juga dapat dipahami sebagai elemen penting yang mempengaruhi kontribusi dan peran serta individu sebagai anggota. Seorang anggota dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung menunjukkan rasa kepemilikannya terhadap organisasi, serta meningkatnya keaktifan dalam segala produktivitas organisasi, hasrat untuk tercapai tujuan organisasi, serta hasrat untuk tetap berada dan bertahan dalam organisasi [6]; (2) Komitmen Kontinyu berhubungan dengan persepsi individu tentang biaya dan konsekuensi yang timbul jika keluar dari organisasi pada saat ini. Dengan kata lain, terdapat dua aspek dalam komitmen kontinyu, yaitu dedikasi pribadi yang harus dilakukan ketika ingin meninggalkan organisasi dan tidak tersedianya jalan lain bagi individu tersebut. Hal ini akan menunjukkan bahwa anggota organisasi akan mempertimbangkan adanya untung dan rugi terhadap dirinya dengan tetap berada didalam organisasi atau bahkan justru meninggalkan organisasinya. Komitmen kontinyu sesuai dengan pendapat Becker bahwa komitmen kontinyu merupakan kesadaran akan tidak ada pilihan memilih identitas sosial maupun alternatif perilaku lain karena adanya kerugian yang besar [6]; (3) Komitmen Normatif, komitmen normatif merupakan cerminan yang didasarkan pada kewajiban untuk terus bekerja karena mempunyai rasa tanggung jawab pada organisasi yang diikutinya. Oleh karena itu, individu yang memiliki komitmen normatif yang kuat diharuskan untuk tetap bertahan dalam organisasi [6].

Faktor-faktor yang menyebabkan setiap aspek komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen diuraikan sebagai berikut [6]; (1) Komitmen afektif disebabkan oleh karakteristik organisasi, atribut individu, dan pengalaman profesional. Pertama, karakteristik organisasi merujuk pada cara organisasi mengambil keputusan. Kedua, atribut individu meliputi faktor demografis seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, kepribadian, dan nilai-nilai yang dianut. Secara umum, hubungan antara faktor demografis dan komitmen afektif cenderung lemah dan tidak konsisten. Namun, beberapa studi menunjukkan bahwa laki-laki memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah dibandingkan perempuan; (2) Komitmen kontinyu dipengaruhi oleh kontribusi yang diberikan kepada organisasi serta pilihan pekerjaan yang tersedia. Komitmen kontinyu memiliki hubungan negatif dengan jumlah pilihan pekerjaan lain dan daya tarik suatu pekerjaan; (3) Komitmen normatif disebabkan oleh proses sosialisasi dan kontribusi organisasi yang diberikan kepada anggotanya. Sosialisasi ini bisa terjadi di dalam lingkungan kerja maupun dalam lingkungan keluarga. Namun kontribusi dari organisasi maupun pekerjaan lain tidak akan mempengaruhi komitmen kontinyu apabila anggota tidak memahami dan menyadari konsekuensinya.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap tingkat motivasi anggota, baik secara langsung melalui cara mereka bersikap dan berbagi pengetahuannya [7]. Berdasarkan penelitian Indriani menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja anggota, serta dalam studi tersebut, komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya dapat membantu peningkatan kinerja anggota dari setiap kontribusi yang diberikan [8]. Komitmen organisasi yang tinggi tergambar dari perilaku anggota yang selalu bekerja secara konsisten dan mampu mencari solusi ketika mendapat sebuah permasalahan dalam pekerjaannya [9]. Selain itu, semakin besar komitmen anggota terhadap organisasi, semakin kecil keinginan mereka untuk keluar dari organisasi tersebut [10]. Tetapi sebaliknya, jika komitmen anggota rendah, keinginan untuk keluar dari organisasi akan meningkat [11]. Komitmen organisasi yang rendah akan mempengaruhi juga terhadap kinerja seorang anggota, seperti menurunnya tingkat partisipasi dan keaktifannya di setiap kegiatan [12].

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan mengenai hubungan komitmen organisasi dan *psychological capital* telah banyak diteliti, diantara penelitian tersebut ada yang menyatakan bahwa hasilnya signifikan dan ada juga penelitian yang menyatakan bahwa hasilnya tidak ditemukan signifikansinya. Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Despihana menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara modal psikologis

(*psychological capital*) dan komitmen organisasi di kalangan anggota pengurus HMPS Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang [13]. Hasil penelitian menggambarkan bahwa anggota dengan modal psikologis tinggi cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Anggraini yang menemukan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Semakin tinggi modal psikologis seorang ASN, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi [14]. Sementara itu, penelitian Lusiyani menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel perantara. Hasilnya menunjukkan bahwa semua aspek *psychological capital* kecuali optimisme berdampak positif pada kinerja karyawan, baik langsung maupun melalui komitmen organisasi [15]. Temuan ini menegaskan hubungan kuat antara komitmen organisasi dan *psychological capital*, yang mempengaruhi kinerja individu. Penelitian ini juga memperkaya pemahaman tentang hubungan tersebut dalam konteks organisasi mahasiswa.

Psychological capital atau modal psikologis merupakan kondisi psikologis positif yang dimiliki seseorang, dan bisa dikembangkan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan [16]. Sedangkan menurut pendapat Junita *psychological capital* merupakan kondisi psikologis yang berasal dari individu dan memiliki sifat positif dengan tujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan potensi, energi, ketahanan diri, optimisme, harapan, dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas [17].

Aspek *psychological capital* menurut Luthans terbagi menjadi empat aspek, yaitu: (1) keyakinan diri (*self-efficacy*), yaitu kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk bisa menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan dengan usaha yang maksimal; (2) optimisme (*optimism*), yaitu pandangan positif terhadap kesuksesan di masa sekarang dan masa depan, serta selalu melihat kejadian baik sebagai hasil dari usahanya sendiri; (3) harapan (*hope*), yakni ketekunan untuk mencapai tujuan serta kemampuan dalam merancang berbagai strategi untuk mencapai keberhasilan; dan (4) resiliensi (*resiliency*), yaitu kapasitas seseorang untuk bangkit kembali setelah mengalami tantangan dan kesulitan [16].

Penelitian ini menjadi sangat penting karena adanya indikasi penurunan tingkat komitmen organisasi mahasiswa pada pengurus organisasi ILMPI wilayah 1-7, hal ini didukung dengan adanya bukti berdasarkan data penilaian kontribusi pengurus yang diambil dari Badan Pengembangan Organisasi setiap wilayah. Data penilaian kontribusi tersebut menunjukkan adanya penurunan signifikan dalam komitmen organisasi. Hal ini terlihat dari berkurangnya jumlah pengurus yang meraih grade A, sementara jumlah pengurus dengan grade C dan D meningkat. Situasi ini mencerminkan bahwa banyak pengurus organisasi tidak memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kondisi ini didukung oleh fakta di lapangan, di mana banyak pengurus menjadi tidak aktif dan mengakibatkan sebagian besar program kerja tidak berjalan dengan efektif atau bahkan tidak terlaksana sama sekali. Penurunan komitmen organisasi di ILMPI ini berdampak negatif pada keberlangsungan organisasi, baik di tingkat nasional ataupun regional. ILMPI memiliki peran penting sebagai wadah pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan unggul, serta memberikan kontribusi nyata yang bermanfaat bagi masyarakat. Namun, apabila komitmen organisasi terus menurun, visi dan misi ILMPI tidak akan tercapai.

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang, teori, dan aspek-aspek dari *psychological capital* dan komitmen organisasi diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut karena sebagian besar pengurus ILMPI mengalami tingkat penurunan komitmen organisasi yang signifikan dari 2 periode sebelumnya yang menyebabkan banyaknya program kerja tidak berjalan secara maksimal. Fokus penelitian ini dilaksanakan untuk mengeksplorasi korelasi antara hubungan *Psychological Capital* dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Senior Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia Wilayah 1-7 Periode 2024-2025

II METODE

Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur secara jelas dari tahap awal hingga desain penelitian [18]. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti [18]. Pengumpulan data dilakukan melalui survei. Penelitian ini menggunakan *psychological capital* sebagai variabel X dan komitmen organisasi sebagai variabel Y. Subjek atau populasi dalam penelitian ini terdiri dari 348 pengurus ILMPI dari wilayah 1-7, dengan sampel yang diambil sebanyak 49 pengurus. Mekanisme pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu perencanaan seseorang atau kejadian tertentu yang dipilih dengan sengaja yang tujuannya untuk mendapatkan informasi penting yang tidak akan diperoleh dari pilihan lain [19]. Partisipan dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan meliputi: (1) Pengurus ILMPI wilayah aktif periode 2024-2025, (2) Pengurus sudah menjabat minimal 2 periode di ILMPI.

Instrumen yang digunakan penelitian ini adalah skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthans. Kemudian skala tersebut dikembangkan lebih lanjut dan disempurnakan serta diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Michael Mikko pada tahun 2012 yang sebelum pada akhirnya

diadopsi oleh peneliti dengan penyesuaian konteks penelitian terbaru. Skala *psychological capital* dari Luthans ini dipilih karena memang sudah menjadi alat ukur standar yang sering digunakan dalam penelitian lain untuk mengukur *psychological capital*, termasuk pada subjek pengurus organisasi

Sebagai instrumen standar dan sudah baku, skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) Luthans tidak diuji validitasnya dalam penelitian ini. Hasil pengujian instrumen PCQ yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan diuji coba oleh Michael Mikko pada tahun 2012, dimana angka r yang ditentukan berada pada nilai terendah yaitu sebesar 0,169 dan paling tinggi adalah 0,630 [20]. Penelitian yang dilakukan oleh Michael menunjukkan hasil uji Cronbach's Alpha pada instrumen PCQ yang telah diterjemahkan ke bahasa Indonesia yaitu sebesar 0,822 [20]. Pengujian tersebut menunjukkan koefisien $>0,5$, instrumen tersebut dikatakan reliabel dengan hasil pengujian bernilai $>0,5$, sehingga, instrumen ini dikatakan reliabel untuk digunakan [20].

Instrumen pengukuran ini memuat 24 item pertanyaan dengan metode pilihan skala likert. Luthan *Psychological Capital* (PCQ) terdiri dari 24 butir kuesioner. Dalam penelitian ini, skala PCQ diuji validitas dan reliabilitasnya oleh Michael Mikko pada 274 responden, dan setelah dilakukan analisis, 3 item dari komponen *Optimism* dan 1 item dari komponen *Resiliency* dihapus karena tidak valid. Dengan rentang skor total 21-84, interpretasi hasil pengukuran *Psychological Capital* dibagi menjadi kategori rendah (21-41), sedang (42-62), dan tinggi (63-84). Nilai *Cronbach's Alpha* setelah penghapusan item adalah 0.862, menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki reliabilitas yang sangat baik dan dapat diandalkan sebagai alat ukur.

Penelitian ini memanfaatkan skala Komitmen Organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer, kemudian diadaptasi oleh Michael Mikko pada tahun 2012. Skala ini terdiri dari 24 butir pernyataan dan telah divalidasi menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan hasil nilai reliabilitas sebesar 0,671 Michael Mikko pada tahun 2012. Instrumen penelitian yang digunakan diadaptasi dari studi Michael Mikko pada tahun 2012. Penelitian mengimplementasikan skala Likert dengan enam opsi respons atau 1 hingga 6, dengan interpretasi sangat setuju (SS), setuju (S), (AS) agak setuju, (ATS) agak tidak setuju, tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Instrumen tersebut mencakup 12 pernyataan positif (*favourable*), yang diuji cobakan pada 32 responden untuk memeriksa validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 12 item valid dengan rentang koefisien antara 0.236 hingga 0.576, dengan nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.810, yang mengkonfirmasi bahwa instrumen tersebut valid dan reliabel [20].

Teknik analisis data untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Uji ini dipilih karena efektif untuk mengidentifikasi hubungan dan membuktikan hipotesis antara dua variabel dengan data yang sejenis, serta analisis dilakukan menggunakan aplikasi *Jamovi*.

III HASIL DAN PEMBAHASAN

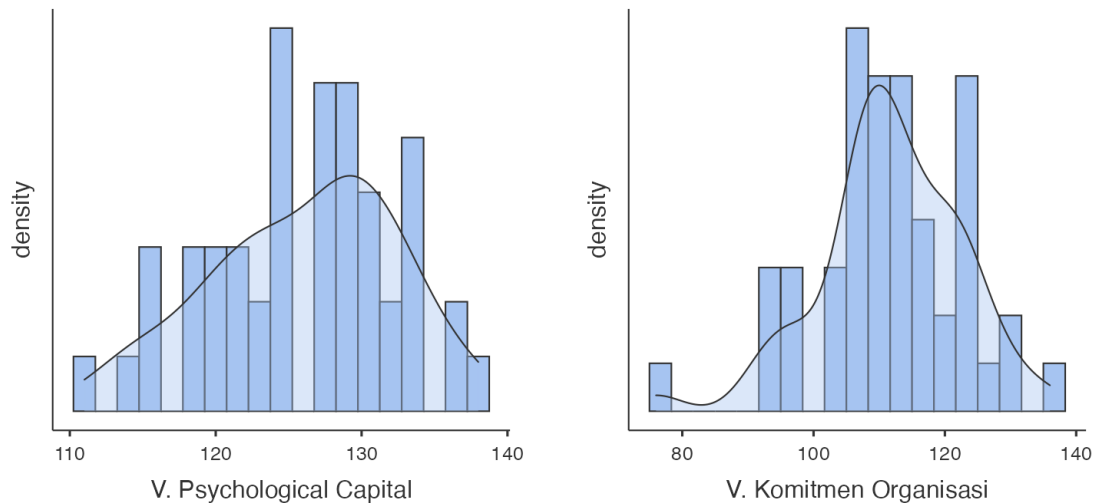
Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa pengurus ILMPI yang sudah menjabat lebih dari satu periode dan merupakan kepengurusan aktif periode 2024-2025. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden yang telah mengisi kuesioner melalui google formulir yang telah dibagikan secara daring. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi di kalangan pengurus senior ILMPI Wilayah periode 2024-2025. Data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya diolah menggunakan aplikasi *Jamovi versi 2.3.28 for iOS*. Tahapan pengujian asumsi mencakup uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk menilai pola distribusi data dan memastikan variabel penelitian terdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan program *Jamovi versi 2.3.28 for iOS*.

Tabel 1. Uji Normalitas *Shapiro-Wilk*

Variabel Keterangan	Mean	SD	P-Value (Shapiro- Wilk)	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	126	6.41	0.309	Normal
Komitmen Organisasi	112	11.0	0.202	Normal

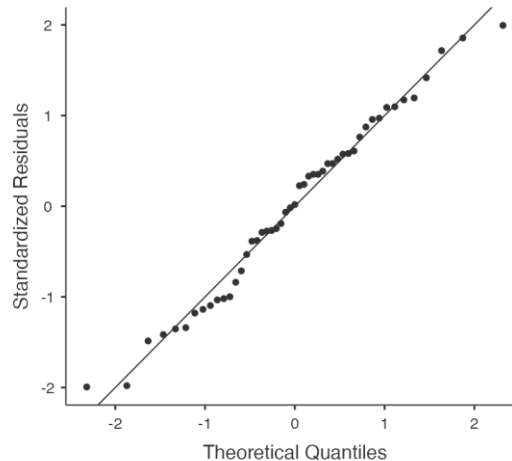
Berdasarkan uji normalitas tersebut, diketahui nilai *P-Value Shapiro Wilk* (SW) untuk variabel *psychological capital* sebesar 0.309, sedangkan untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 0.202. Kedua variabel ini memenuhi kriteria uji normalitas dengan $p\text{-value} > 0,05$, yang menandakan data berdistribusi normal. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas dengan residual visual untuk memperbaiki data penelitian.

Pengujian ini melibatkan pemeriksaan bentuk kurva histogram. Berikut adalah hasil uji normalitas visual untuk kedua variabel tersebut.



Gambar 1. Visualisasi Hasil Uji Normalitas Kedua Variabel

Langkah berikutnya adalah melaksanakan uji linieritas untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linier antara variabel *independen* dan variabel *dependen*. Variabel *psychological capital* dan Komitmen Organisasi dianggap linier jika sebaran titik pada scatterplots dan Q-Q plots tidak membentuk pola tertentu serta menunjukkan garis lurus. Uji linieritas ini dilakukan secara visual dengan menggunakan bantuan *software Jamovi versi 2.3.28*. Berikut adalah visualisasi uji linieritas antara variabel *independen* dan *dependen*



Gambar 2. visualisasi hasil uji linieritas kedua variabel

Berdasarkan gambar 2 di atas, titik-titik yang tersebar membentuk garis lurus yang bergerak dari kanan atas ke kiri atas. Ini berarti mengindikasikan adanya hubungan linier yang positif. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini bersifat linier.

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel *psychological capital* (X) dengan variabel komitmen organisasi (Y). Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi *Pearson*

<i>Variabel</i>	<i>Pearson's rho</i>	<i>p</i>
<i>Psychological Capital</i>	0.431	0.002

Berdasarkan analisis *Pearson's rho*, pada variabel *Psychological Capital* diperoleh nilai korelasi *pearson* sebesar 0,431 dengan signifikansi $p = 0,002$ ($p < 0,05$), yang berarti ada hubungan positif signifikan dengan korelasi yang sedang antara *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi. Semakin tinggi *Psychological Capital*, semakin tinggi pula Komitmen Organisasi. Sementara variabel komitmen organisasi memperoleh nilai korelasi koefisien 0,224 dan signifikansi $p = 0,061$ ($p > 0,05$), yang menandakan bahwa tingkat korelasi lemah dan tidak terdapat hubungan signifikan dengan variabel *Psychological Capital*. Sehingga, berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *Psychological Capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen pengurus senior ILMPI wilayah 1-7 tahun 2024-2025 terhadap organisasi. Namun, sebaliknya, tidak ada cukup bukti untuk mengatakan bahwa komitmen organisasi secara langsung memiliki hubungan dengan *Psychological Capital*.

Tabel 3. Kategorisasi *Psychological Capital*

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 tabel hasil kategorisasi tingkat *psychological capital* di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa pengurus ILMPI memiliki tingkat *psychological capital* dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 33 orang (67,35%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pengurus ILMPI memiliki kemampuan psikologis yang cukup baik untuk menghadapi tantangan dalam berorganisasi, namun masih memiliki ruang untuk pengembangan lebih lanjut. Selain itu, terdapat 8 mahasiswa pengurus ILMPI (16,33%) yang berada dalam kategori *psychological capital* tinggi. Ini menunjukkan bahwa mereka memiliki sumber daya psikologis yang kuat, seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi yang tinggi. Dengan demikian, mereka lebih mampu menghadapi tekanan dan tuntutan organisasi secara positif.

Tabel 4. Kategorisasi Komitmen Organisasi

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 tabel hasil kategorisasi tingkat komitmen organisasi di atas, diketahui bahwa sebanyak 36 mahasiswa pengurus ILMPI (73,47%) tergolong dalam kategori komitmen organisasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus ILMPI memiliki keterikatan, loyalitas, dan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap organisasi. Selain itu, terdapat 12 mahasiswa pengurus ILMPI (24,49%) yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori sedang. Ini mengindikasikan bahwa mereka memiliki tingkat keterikatan yang cukup, namun masih terdapat potensi untuk meningkatkan komitmennya terhadap organisasi. Sementara itu, 1 mahasiswa pengurus ILMPI (2,04%) masuk dalam kategori komitmen organisasi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mungkin memiliki keterikatan emosional dan loyalitas yang relatif rendah terhadap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada pengurus ILMPI Wilayah 1-7 periode 2024–2025, dengan nilai korelasi $r = 0,431$ dan $p = 0,002$. Temuan ini memperkuat hipotesis bahwa semakin tinggi *psychological capital* seseorang, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimilikinya.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans, yang menyatakan bahwa *psychological capital* adalah aset psikologis positif yang terdiri dari empat dimensi utama, yaitu efikasi diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), optimisme (*optimism*), dan ketahanan (*resilience*). Keempat komponen ini saling memperkuat dan secara kolektif berperan penting dalam meningkatkan ketahanan mental dan keterlibatan individu dalam organisasi.

Dalam konteks ILMPI sebagai organisasi nasional non-profit yang bersifat sukarela dan tersebar secara geografis, komitmen organisasi sangat penting untuk menjaga keberlangsungan program kerja dan koordinasi antarwilayah. Seperti dijelaskan dalam pendahuluan, tantangan ILMPI meliputi beban kerja yang tidak dibayar, konflik waktu dengan kegiatan akademik, serta dinamika internal tim kerja yang kompleks. Dalam kondisi seperti ini, *psychological capital* menjadi faktor internal penting yang memungkinkan pengurus untuk tetap bertahan, termotivasi, dan berkontribusi secara aktif.

Secara khusus, dimensi efikasi diri memungkinkan individu merasa yakin mampu menjalankan perannya, termasuk menyelesaikan program kerja, memimpin rapat wilayah, atau berkoordinasi lintas daerah. Harapan memberi arah dan energi untuk mencapai tujuan organisasi jangka panjang, seperti mewujudkan ILMPI sebagai wadah kolaborasi mahasiswa psikologi se-Indonesia. Optimisme berperan dalam menjaga cara pandang positif terhadap hambatan, seperti kurangnya partisipasi anggota, sedangkan resiliensi memungkinkan pengurus bangkit dari tekanan, konflik internal, atau kegagalan program.

Hasil distribusi kategorisasi juga mendukung temuan ini. Sebagian besar pengurus ILMPI berada pada kategori *psychological capital* sedang (67,35%) dan komitmen organisasi tinggi (73,47%). Artinya, meskipun mayoritas memiliki modal psikologis yang cukup, mereka mampu menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa modal psikologis sedang saja sudah mampu mendorong loyalitas dan tanggung jawab organisasi, apalagi jika *psychological capital* nya ditingkatkan.

Output dari penelitian ini mendukung temuan yang ditemukan oleh Putri dan Despiana, serta Anggraini, yang menyatakan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi. Individu dengan *psychological capital* yang tinggi, biasanya memiliki efikasi diri yang kuat, sikap optimis, harapan yang besar, dan kemampuan untuk bangkit dari kegagalan. Semua atribut ini berkontribusi dalam meningkatnya keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan teori Meyer dan Allen yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis internal, seperti pengalaman kerja, karakteristik individu, dan kontribusi terhadap organisasi. Kondisi *psychological capital* yang baik memperkuat komitmen afektif, kontinyu, maupun normatif para pengurus ILMPI. Meskipun mayoritas pengurus memiliki *psychological capital* dan komitmen organisasi dalam kategori sedang hingga tinggi, keberadaan sebagian kecil pengurus yang memiliki tingkat *psychological capital* dan komitmen rendah perlu mendapat perhatian. Individu-individu ini berpotensi menjadi faktor risiko terhadap partisipasi dan keberlangsungan program kerja organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Amelia bahwa rendahnya komitmen organisasi dapat menurunkan tingkat keaktifan anggota.

IV KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara *psychological capital* dan komitmen organisasi pada pengurus senior ILMPI Wilayah 1–7 periode 2024–2025. Semakin tinggi *psychological capital*, semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasi. Sebagian besar pengurus memiliki *psychological capital* pada kategori sedang dan komitmen organisasi yang tinggi, mencerminkan loyalitas serta tanggung jawab yang kuat. Hasil ini mendukung teori sebelumnya bahwa *psychological capital* berperan penting dalam memperkuat komitmen organisasi. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar para pengurus terus mengembangkan *psychological capital* melalui pelatihan pengembangan diri, sementara ILMPI dapat mendukung melalui program seperti kepemimpinan, coaching, dan mentoring. Untuk penelitian mendatang, disarankan memperluas jumlah sampel seperti melibatkan kepengurusan ILMPI Nasional, memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan dan lingkungan organisasi, serta mempertimbangkan pendekatan mixed methods agar hasil lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingannya selama penyelesaian penulisan skripsi ini, serta teman-teman yang juga ikut berkontribusi dalam memotivasi, berdiskusi dan membantu penelitian ini, serta pihak-pihak lain yang terlibat dalam kelancaran terselesainya skripsi ini.

REFERENSI

- [1] T. Astuti, "Buku Pedoman Umum," *Jakarta Vicosta Publ.*, 2015.
- [2] S. Epstein, "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 22 TAHUN 1961 TENTANG PERGURUAN TINGGI," 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 Despihana, "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. Anggraini, "Hubungan psychological capital dengan komitmen organisasi pada aparat sipil negara," *Cognicia*, vol. 9, no. 2, pp. 121–129, 2021, doi: 10.22219/cognicia.v9i2.15750.
- [15] A. Lusiyan 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, *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN PENELITIAN TINDAKANA KELAS DALAM PENDIDIKAN OLAHRAGA*, 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_ME

LESTARI

- [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>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.