**Hubungan psychological capital dengan komitmen organisasi pada aparatur sipil negara**

# Gustina Anggraini1

Cognicia

p-ISSN 2746-8976; e-ISSN 2685-8428



ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia 2021, Vol 9(2):[121](#_bookmark0)–[129](#_bookmark14)

DOI:10.22219/cognicia.v9i2.15750

©The Author(s) 2021

cbn 4.0 International license

**Abstract**

Organizational commitment is the willingness of members to have a relationship with the organization. High organizational commitment will lead to high on aspects like performance, discipline and achievement. A positive psychological state must be possessed because it can affect organizational commitment. Psychological capital is a developmental condition of a person’s positive psychological state and the emergence of self-efficacy, hope, resilience, and optimism so that it is related to organizational commitment. The purpose of the study was to determine the relationship between psychological capital and organizational commitment in ASN samples. Quantitative research in design and the data gathered from 125 ASN participants with at least one year of working experience in an organization or agency. Data were collected using psychological capital (PCQ) and organizational commitment scale (OCQ). Hypothesis testing was carried out with Pearson’s product moment correlation using SPSS. The results showed that there was a positive relationship between psychological capital and organizational commitment in state civil apparatus (r=0.87, p=0.000). It means the higher the psychological capital, the higher the organizational commitment.

**Keywords**

Organizational commitment, psychological capital, state civil apparatus

# Pendahuluan

Seiring dengan semakin pesatnya perkembangan zaman, setiap instansi dan organisasi berupaya agar selalu dapat menyesuaikan terhadap perkembangan tersebut. Hal ini menuntut organisasi dikelola secara profesional dan efektif agar dapat bertahan dan terus berkembang sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk melaksanakan dan mencapai tujuan organisasi dibutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan profesional dan bertanggung jawab.

Dalam menjalankan kegiatan di organisasi pemerintahan diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari dua pegawai yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Pegawai merupakan salah satu aset utama suatu instansi atau organisasi yang menjadi penggerak dari setiap aktivitas organisasi. ASN berasal dari berbagai latar belakang, namun harus berstatus sebagai Warga Negara Indonesia (WNI). ASN dalam suatu organisasi bisa berasal dari berbagai latar belakang pendidikan seperti SMA, D3, S1 sampai S2, rata-rata usia 19-50 tahun, dan berjenis kelamin wanita atau pria.

Pegawai diseleksi sesuai dengan kualitas yang ia miliki serta disesuaikan dengan kebutuhan organisasi agar dapat

menunjang pencapaian tujuan organisasi tersebut. Fungsi dari organisasi pemerintahan dan aparaturnya adalah melayani dan mengatur jalannya suatu daerah. Dengan menjalankan kedua fungsi tersebut maka akan terciptalah kesejahteraan bagi rakyat Indonesia di daerah tersebut.

Agar pegawai dapat bekerja secara efektif dalam organ- isasi, pegawai harus memiliki pemahaman yang jelas mengenai struktur organisasi dan lingkup kerja seperti tugas, tanggung jawab, dan kode etik dalam bekerja. Den- gan memahami struktur organisasi, informasi-informasi umum organisasi, sistem kerja, dan tanggung jawab yang diberikan diharapkan pegawai dapat memunculkan komit- men yang baik agar dapat mengembangkan organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen yang baik dalam organisasinya dapat membuat pegawai tersebut memiliki kinerja, kedisiplinan yang baik, dan berprestasi di dalam organisasi. Menurut [Lindawati](#_bookmark19) ([2014](#_bookmark19)) pekerja yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas, persentase absen berkurang, loyalitas pekerja

1Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

**Korespondensi:**

Gustina Anggraini, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Email: Gustinaanggarini@webmail.umm.ac.id

122 *Cognicia 2021, Vol 9(2)*

yang tinggi, dan lain-lain. Komitmen organisasi adalah keterikatan seseorang terhadap organisasinya. Indikator untuk melihatnya yaitu keinginan pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan pada setiap kegiatan organisasi, serta patuh pada aturan dan perintah dari organisasi. Hal inilah yang membuat setiap organisasi berupaya membangun komitmen pada pegawainya.

Namun pada kenyataannya banyak aparatur negeri sipil yang masih sering melakukan kebiasaan buruk. Seperti yang disebutkan dalam laman Tribun Manado.co.id yang ditulis [Karundeng](#_bookmark10) ([2016](#_bookmark10)) pegawai seringkali meman- faatkan waktu untuk pulang cepat saat kepala daerah tidak berada di tempat, selain itu sering datang terlambat, dan pulang cepat bahkan hanya dua jam berada di kantor. Hal ini menggambarkan komitmen pegawai yang masih sangat rendah. Selain itu menyoroti permasalahan komit- men organisasi yang ada di Sekretaris Daerah Kota X pada September 2020 yang dilakukan dengan observasi dan wawancara menunjukkan bahwa rata-rata ASN sering kali absen tanpa alasan, menolak saat diberi pekerjaan, mengabaikan perintah, enggan mempelajari tugas baru, dan tidak menaati perintah atasan dan peraturan. Selain itu, pegawai kadang tidak memiliki inisiatif bertanya untuk membantu rekannya yang sibuk, cenderung asik sendiri dan mengandalkan rekannya saja. Ada pula pegawai yang tidak menggunakan seragam dinas sebagai tanda kebang- gaan menjadi ASN, kurang disiplin, dan bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga kondisi ini menandakan bahwa komitmen pegawai masih rendah.

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa komitmen ASN terhadap organisasi adalah tergolong rendah. Ditinjau dari segi organisasi, pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi ([Sopiah](#_bookmark34), [2008](#_bookmark34)).

Bila ditinjau dari aspek komitmen organisasi menurut [Allen & Meyer](#_bookmark4) ([1990](#_bookmark4)), pekerja akan mempunyai komitmen yang baik jika memiliki aspek afektif yaitu terikat secara emosi, mampu mengenal, dan terlibat penuh dalam organisasi, sehingga pekerja akan berkontribusi besar dan ingin melakukan sesuatu bagi organisasi. Namun, dari pemaparan sebelumnya dapat diketahui bahwa ASN bekerja hanya dua jam, menolak saat diberikan tugas, dan kurang memiliki inisiatif dalam bekerja. Selain itu, pada aspek komitmen normatif, pekerja yang memiliki komitmen organisasional normatif akan menempatkan perasaan kewajiban membantu terhadap rekan kerja maupun manajemen organisasinya, namun masih terdapat ASN yang tidak memiliki inisiatif untuk membantu rekannya yang sedang sibuk dan lebih mengandalkan rekannya saja. Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh ASN tergolong rendah jika ditinjau dari aspek komitmen organisasi.

Komitmen menjadi unsur penting bagi organisasi itu sendiri dalam menjaga perilaku pekerja agar tidak menghindar dari sebuah tanggung jawab yang dapat menimbulkan perilaku keluar dari organisasi ([Colquitt](#_bookmark8) [& Wesson](#_bookmark8), [2009](#_bookmark8)). Komitmen tersebut menjadi modal motivasi dalam menjalankan setiap kegiatan organisasi dan menjadi bagian penting sebagai bentuk pengikat antara pegawai dan organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen akan memiliki nilai tinggi dalam keamanan bekerja dan akan mengurangi kecenderungan pegawai dalam melanggar aturan serta perintah.

Komitmen merupakan hal yang menguntungkan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan man- ajerial. Dimana memungkinkan pegawai untuk mengem- bangkan strategi organisasinya dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan hasil kerja yang positif. Selain itu, komitmen dapat memberikan fungsi organisasi yang opti- mal dan makna positif dalam hidup ([Geldenhuys *et al.*](#_bookmark11), [2014](#_bookmark11)).

Komitmen dapat muncul dengan berbagai alasan seperti pegawai bertahan pada suatu organisasi karena berbagai hal seperti membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain yang diberikan organisasi, atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Selain itu ada pula pegawai yang bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan dan telah memiliki ikatan dengan organisasi tersebut.

Komitmen pegawai dalam organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan berta- hap. Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan diantaranya adalah faktor personal termasuk kepribadian dimana komitmen terbentuk dari proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu dalam sebuah organisasi. Selain itu ada pula faktor struktur, faktor yang berasal dari keadaan dan lingkungan struktur organisasi (besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian). Organisasi yang mempraktekkan keterlibatan pekerjanya dalam pengam- bilan keputusan akan mempengaruhi tingginya komitmen terhadap organisasi. Faktor pekerjaan merupakan faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Yang terakhir adalah pengala- man bekerja, dimana pekerja yang baru beberapa tahun bekerja dan pekerja yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan ([Sopiah](#_bookmark34), [2008](#_bookmark34)).

Selain itu, hal-hal yang menarik dan memberi kepuasan pada pegawai dapat meningkatkan komitmen pada pegawai. Organisasi diantaranya memberikan kesejahter- aan, jaminan keamanan, jaminan kesehatan, fasilitas trans- portasi, fasilitas yang mendukung kegiatan kerja sehingga pekerja dapat bekerja dengan efektif, produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya dan adanya tunjangan pen- siun. Sebaliknya, jika iklim organisasi kurang menunjang saat bekerja, misalnya fasilitas kurang memadai, hubungan

*Anggraini* 123

antar pegawai serta atasan kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka komitmen pegawai men- jadi rendah sehingga dapat membuat pegawai menjelek- jelekkan organisasinya. Hal ini dapat menimbulkan ker- awanan sosial dalam organisasi kerja, mogok kerja, tidak disiplin, demonstrasi, pengunduran diri, dan sebagainya.

Komitmen organisasi dibutuhkan dalam bekerja untuk meningkatkan performa individu. Mengembangkan sifat optimis dalam individu dapat memunculkan komitmen dalam berorganisasi karena penelitian yang dilakukan Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) memaparkan hasil penelitiannya dimana komponen *hope* dari *psychological capital* memiliki hubungan terhadap performa pekerja, kebahagiaan pekerja, kepuasan dalam kerja, dan komit- men.

Beberapa hasil penelitian ([Shahnawaz & Jafri](#_bookmark26), [2009](#_bookmark26)) menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa aspek psikologi indi- vidu merupakan faktor yang mempengaruhi kemunculan komitmen organisasi, yaitu salah satunya adalah *psycho- logical capital. Psychological capital* itu sendiri meru- pakan sebuah kapasitas psikologi dari seorang individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimis, harapan, dan resiliensi.

[Luthans *et al.*](#_bookmark22) ([2007b](#_bookmark22)) menyatakan bahwa *happy worker is a productive worker* dimana pekerja yang produktif dalam bekerja adalah pekerja yang bahagia. [Simons &](#_bookmark32) [Buitendach](#_bookmark32) ([2013](#_bookmark32)) menyatakan bahwa *psychological cap- ital* dan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang posi- tif. Dimana *psychological capital* (harapan, optimisme, ketahanan, dan kemanjuran diri) memiliki hubungan posi- tif dengan keterlibatan kerja (semangat, dedikasi, dan penyerapan). [Bakhshi *et al.*](#_bookmark9)([2011](#_bookmark9)) menemukan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang signifikan terhadap performa dan komitmen organisasi. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [Larson &](#_bookmark17) [Luthans](#_bookmark17) ([2006](#_bookmark17)), menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan dan komitmen organisasi.

[Luthans *et al.*](#_bookmark25) ([2008](#_bookmark25)) memaparkan dalam penelitiannya bahwa mereka yang memiliki tingkat *psychological capital* tinggi akan lebih puas dengan pekerjaan dan berkomitmen pada organisasi mereka. Sehingga dapat dikatakan *psychological capital* terkait dengan komitmen terhadap organisasi, karena organisasi (sebagai referensi) memenuhi kebutuhan untuk keberhasilan dan pencapaian bagi mereka yang memiliki *psychological capital* tinggi ([Avey *et al.*](#_bookmark5), [2011](#_bookmark5)). *Psychological capital* sebagai prediktor komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* secara positif mempengaruhi komitmen organisasi pada pekerja.

Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel *psychological capital* dan variabel komit- men organisasi pada ASN. Perbedaan penelitian ini den- gan penelitian sebelumnya adalah fenomena dan subjek penelitian yang berbeda. Manfaat dari penelitian ini adalah

untuk mengetahui hubungan *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada ASN.

## Komitmen Organisasi

Menurut [Allen & Meyer](#_bookmark4) ([1990](#_bookmark4)) komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang menandakan bahwa pekerja memiliki hubungan dengan sebuah organisasi dan memiliki keterlibatan pada keputusan untuk melanjutkan atau tidak berhenti menjadi anggota dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut [Sopiah](#_bookmark34) ([2008](#_bookmark34)) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada pekerja yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai di dalam organisasi, kemauan untuk mengutamakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk bertahan seba- gai anggota organisasi. [Kinichi *et al.*](#_bookmark15) ([2005](#_bookmark15)) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi antara dirinya dengan organisasi dan keterikatan dirinya dengan tujuan-tujuan yang ada di organisasi tersebut.

Komitmen pada pekerja mutlak diperlukan untuk organisasinya. Untuk menanamkan perasaan setia pada pekerja, maka organisasi perlu menstimulasi kesetiaan tersebut dengan usaha-usaha menumbuh kembangkan sikap loyal pegawai. Pencapaian tujuan pekerja dimulai dari sikap setia pekerja terhadap tugas-tugasnya di organisasi ([Sijabat](#_bookmark30), [2011](#_bookmark30)).

[Meyer & Allen](#_bookmark31) ([1997](#_bookmark31)) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek yakni: (1) Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan pada keterikatan emo- sional anggota terhadap organisasinya, identifikasi pada organisasi, dan keterlibatan anggota pada organisasinya. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi akan memi- liki keinginan untuk terus berada dan menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Menurut [Meyer & Allen](#_bookmark31) ([1997](#_bookmark31)), individu yang memiliki keterlibatan secara emosional ter- hadap organisasinya akan membuatnya memiliki motivasi yang kuat untuk memberikan kontribusi lebih untuk organ- isasinya; (2) Komitmen kontinuans (*continuance com- mitment*) menurut [Meyer & Allen](#_bookmark31) ([1997](#_bookmark31)) adalah komit- men yang berdasarkan persepsi akan untung dan rugi yang diperoleh apabila ia melanjutkan atau tidak berhenti pada organisasi tersebut. Anggota yang memiliki komit- men kontinuans yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena ia memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut ([Sianipar & Haryanti](#_bookmark28), [2014](#_bookmark28));

(3) Komitmen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan adanya rasa kewajiban dari dalam diri seseorang untuk tetap bertahan atau berhenti bekerja dari tempat ker- janya ([Meyer & Allen](#_bookmark31), [1997](#_bookmark31)). Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

Faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi pada pekerja menurut [Sopiah](#_bookmark34) ([2008](#_bookmark34)) ada 3 faktor yaitu: (1)

124 *Cognicia 2021, Vol 9(2)*

Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam sebuah organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pekerja; (2) Ciri pekerjaan, meliputi identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja di organisasi; (3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lalu dan cara individu lain mengutarakan dan menyampaikan perasaannya tentang organisasi.

Dampak dari komitmen organisasi menurut [Sopiah](#_bookmark34) ([2008](#_bookmark34)) dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

(1) Sudut pandang dari organisasi, yaitu pegawai yang memiliki komitmen rendah akan berdampak pada tingginya tingkat absen, kelambanan dalam bekerja dan kurangnya intensitas individu untuk bertahan menjadi pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Selain itu komitmen organisasi memiliki pengaruh paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pekerja, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mengajarkan kepada setiap pekerjanya untuk lebih mengenal tujuan dan nilai-nilai organisasi dan senantiasa berkomitmen kepada organisasi ([Nugroho *et al.*](#_bookmark16), [2016](#_bookmark16)); (2) Sudut pandang dari pegawai, yaitu pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

## Psychological Capital

Menurut [Luthans *et al.*](#_bookmark22)([2007b](#_bookmark22)) *psychological capital* merupakan modal psikologi atau kondisi perkembangan dari keadaan psikologis positif seseorang yang ditandai dengan (1) memiliki keyakinan (*self-efficacy*) untuk meng- hadapi dan menyelesaikan tugas-tugas yang menantang dengan memberikan usaha yang cukup agar tugas tersebut berhasil dikerjakan; (2) membuat atribusi positif (*opti- mism*) tentang kesuksesan masa kini dan di masa depan; (3) pantang menyerah dalam mewujudkan tujuannya dan bila perlu mengarahkan jalan agar berhasil mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika menghadapi permasalah dan kesuli- tan dapat tetap bertahan dan kembali (*resiliency*).

[Luthans *et al.*](#_bookmark22)([2007b](#_bookmark22)) menjelaskan terdapat empat aspek psychological capital yaitu: (1) Efikasi diri (*self- efficacy*) merupakan keyakinan keras pada kemampuan diri untuk mengambil tugas dan mengerahkan tenaga agar dapat menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan- tantangan saat bertugas. Santrock (2012) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengatasi suatu situasi dan berhasil mendapatkan hasil yang menguntungkan. Seseorang yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan memiliki target yang tinggi pada dirinya dan secara sadar memilih tugas yang menantang, memiliki keinginan untuk mengembangkan diri dengan menaklukan tantangan, motivasi yang tinggi, mencapai tujuan dengan berusaha, dan ketika dihadapkan dengan kesulitan mereka tetap bertahan. Karakteristik tersebut merupakan orang-orang dengan *self-efficacy* tinggi dimana mereka dapat berkembang secara independen dan men- jalankan tugas dengan efektif ([Luthans *et al.*](#_bookmark22), [2007b](#_bookmark22)), (2)

Optimisme (*optimism*) yaitu sikap atau cara individu dalam menanggapi kejadian-kejadian baik sebagai hal yang ter- jadi karena diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi. Mereka menganggap kejadian- kejadian buruk hanya bersifat sementara dan terjadi di luar diri, selain itu situasi tersebut tidak terjadi setiap saat ([Luthans *et al.*](#_bookmark22), [2007b](#_bookmark22)); (3) Harapan (*hope*) merupakan ketekunan individu dalam mencapai tujuan, dengan adanya kemampuan untuk merencanakan jalan (*pathway*) agar bisa menuju kesuksesan dimana individu memiliki yang memiliki harapan akan berupaya mewujudkan dengan cara bertahan dan jika perlu mencari jalan lain agar sasaran dapat dicapai. Pekerja yang memiliki hope yang tinggi memiliki empat karakteristik yaitu independen, memi- liki *locus of control* internal, dapat mengontrol energi yang digunakan untuk mencapai tujuan, dan selalu memi- liki alternatif pilihan ketika menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan ([Luthans *et al.*](#_bookmark22), [2007b](#_bookmark22)), 4) Daya tahan (*resiliency*) yaitu kemampuan individu untuk bertahan dan mengatasi kesulitan maupun penghalang untuk mencapai tujuannya. *Resiliency* dalam *psychological capital* tidak hanya sekedar kembali ke keadaan semula tanpa ada kemajuan, namun harus mampu menjadi lebih positif dari keadaan semula. Selain itu, *resiliency* dalam *psychologi- cal capital* juga menuntut agar dapat menghadapi suatu keadaan sulit dan bekerja lebih dari keadaan ([Luthans *et*](#_bookmark22)[*al.*](#_bookmark22), [2007b](#_bookmark22)).

[Dewi](#_bookmark12) ([2013](#_bookmark12)) menyatakan bahwa terdapat beberapa kriteria yang dapat menjadi acuan untuk mengetahui subjek memiliki *psychological capital* yang baik, seperti berikut: (1) Percaya diri, dimana terdapat sifat yakin, mandiri, individualitas, optimisme, kepemimpinan, dan dinamis; (2) Originalitas, seperti sifat inovatif, kreatif, mampu mengatasi masalah atau rintangan baru, memiliki inisiatif, mampu mengerjakan banyak hal dengan baik (multitasking), dan memiliki pengetahuan; (3) Berorientasi manusia yang terdiri dari sifat suka bergaul dengan orang lain, fleksibel dalam segala hal, responsive dalam hal saran atau kritik yang diberikan; (4) Berorientasi hasil kerja yang terdiri dari sifat ingin berprestasi, teguh, tekun, tidak pantang menyerah, dan penuh semangat; (5) Berorientasi pada masa depan, terdiri dari sifat visioner dan memiliki persepsi yang tajam; (6) Berani mengambil resiko dimana memiliki sifat senang mengambil resiko dan tantangan.

Dampak dari *psychological capital* dalam penelitian [Luthans *et al.*](#_bookmark22) ([2007b](#_bookmark22)) menemukan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan dengan perilaku kerja yang diinginkan yaitu performa kerja, kepuasan kerja, keba- hagiaan kerja, serta komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan [Luthans *et al.*](#_bookmark22)([2007b](#_bookmark22)) yaitu terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* ter- hadap performa kerja, dimana untuk meningkatkan kom- petisi dalam mencapai keuntungan dan kesuksesan perusa- haan haruslah meningkatkan potensi *psychological capital* pada sumber daya manusia yang mereka miliki.

*Anggraini* 125

Menurut [Avey *et al.*](#_bookmark6)([2010](#_bookmark6)), bahwa pekerja yang memiliki *psychological capital* tinggi, maka kesejahter- aan mereka di lingkungan kerja pun akan tinggi. Dengan meningkatnya *psychological capital*, maka akan menye- babkan lebih banyak kepuasan, lebih banyak komitmen, dan kinerja yang tinggi dari karyawan ([Nafei](#_bookmark33), [2015](#_bookmark33)). Menurut [Pryce-Jones](#_bookmark20) ([2010](#_bookmark20)), *psychological capital* meru- pakan sumber daya yang dibangun individu ketika sesuatu berjalan dengan baik dan menutupi ketika sesuatu berjalan tidak baik. Sumber daya ini meliputi ketahanan, motivasi, harapan, optimisme, keyakinan diri, efikasi diri dan tenaga dalam bekerja. Semua hal tersebut merupakan elemen dari kebahagiaan. Sehingga, jika pekerja tidak memiliki *psychological capital* maka mereka tidak bahagia di tempat kerjanya.

*Psychological capital* atau modal psikologi merupakan variabel yang apabila dimiliki oleh seorang pekerja maka akan memberikan dampak yang positif dalam aspek pekerjaannya, seperti memiliki kepuasan kerja, komitmen organisasi, kebahagiaan kerja, performa kerja, dan peningkatan kinerja.

## Psychological Capital dan Komitmen Organisasi

ASN berfungsi untuk melayani dan mengatur jalannya sebuah daerah. Dengan menjalankan kedua fungsi tersebut maka akan terciptalah kesejahteraan bagi rakyat Indonesia di daerah tersebut. Mutu pelayanan tinggi sangat erat kaitannya dengan perkembangan keadaan psikologis secara positif dari dalam diri pegawai itu sendiri. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan [Bakhshi *et al.*](#_bookmark9)([2011](#_bookmark9)) menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang signifikan terhadap performa pekerja dan komitmen pekerja. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [Larson & Luthans](#_bookmark17) ([2006](#_bookmark17)), menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan dan komitmen organisasi.

Saat pegawai memiliki aspek dari *psychological cap- ital*, seperti *self-efficacy* dimana individu tersebut akan mempunyai target yang tinggi bagi dirinya, terlihat dari individu tersebut memilih untuk mengerjakan tugas-tugas yang sulit karena dirinya senang dalam menghadapi tan- tangan, memiliki motivasi diri yang tinggi, melakukan berbagai usaha untuk mencapai target yang telah ditetap- kan walaupun ia harus kembali kekondisi awal, pantang menyerah saat dihadapi oleh rintangan atau hambatan, maka ia pun akan memiliki komitmen organisasi yang cukup baik pada organisasinya ([Luthans *et al.*](#_bookmark22), [2007b](#_bookmark22)).

Selain itu penelitian yang dilakukan [Larson & Luthans](#_bookmark17) ([2006](#_bookmark17)) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang sig- nifikan antara komponen *hope* dan *resiliency* apabila dikaitkan dengan komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [Abzari *et al.*](#_bookmark2) ([2021](#_bookmark2)) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan

antara *psychological capital* pada aspek *hope* dan *self- efficacy* pada komitmen organisasi. Hal tersebut menun- jukkan bahwa individu yang memiliki *psychological capi- tal* tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula pada organisasinya.

Pegawai dengan *psychological capital* yang baik perlu dipertahankan organisasi guna menjalankan fungsi melayani dan mengatur jalannya sebuah daerah agar dapat menciptakan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia di daerah tersebut, selain itu dapat meningkatkan kepuasan dan performa yang sudah ada sebelumnya. Apabila pegawai memiliki komitmen organisasi yang buruk, maka organisasi akan dirugikan karena performa dan kinerja pegawai bisa menurun. Selain itu penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki komitmen akan memiliki ekspektasi yang tinggi kepada pekerjaannya ([Meyer *et al.*](#_bookmark29), [1993](#_bookmark29)).

## Hipotesa

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka diru- muskan hipotesis: “Ada hubungan positif antara *psy- chological capital* dengan komitmen organisasi, dimana semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi dan semakin rendah *psycholog- ical capital* maka akan semakin rendah komitmen organ- isasi pada ASN”

# Metode

Penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut [Sugiono](#_bookmark35) ([2016](#_bookmark35)) penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan cara pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan data akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini adalah korelasi dimana penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada ASN.

## Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah populasi ASN dengan lama bekerja minimal satu tahun di organisasinya. Jumlah subjek yang digunakan sebanyak 125 orang. Berikutnya teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian adalah teknik *accidental sampling. Accidental sampling* meru- pakan pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai subjek dalam penelitian (Sugiono, 2009).

Berdasarkan data demografis pada penelitian ini diketahui bahwa total subjek sebanyak 125 ASN dengan 83 subjek pria (66,4 %) dan 42 subjek wanita (33,6%). Lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 32 subjek (25,6%) dan lama

bekerja 5 tahun lebih sebanyak 93 subjek (74,4%).

126 *Cognicia 2021, Vol 9(2)*

## Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *psychological capital* dan variabel terikat adalah komitmen organisasi.

*Psychological capital* merupakan sejauh mana perkem- bangan dari keadaan psikologis yang positif dari seorang individu, dimana akan memunculkan perilaku-perilaku positif. *Psychological capital* memiliki empat aspek yaitu *self-efficacy* atau penerimaan diri, *hope* atau harapan, *resilience* atau kepercayaan, dan *optimism* atau optimis. Menggunakan instrumen *Capital Questionnaire* (PCQ) oleh [Luthans *et al.*](#_bookmark22) ([2007b](#_bookmark22)) yang terdiri dari 24 item yang disusun berdasarkan 4 dimensi yaitu *self-efficacy, hope, resilience* dan *optimism* yang telah peneliti terjemahkan ke bahasa Indonesia. Salah satu contoh itemnya adalah “Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi saat bekerja”. Dari hasil uji reliabilitas ditemukan 0 gugur, dangan 24 item yang tersisa. Reliabilitas yang ditunjukan adalah 0.83 artinya alat ukur PCQ yang digunakan adalah baik.

Komitmen organisasi merupakan sejauhmana seorang individu memiliki keterikatan yang kuat dengan organisas- inya dan memiliki keterlibatan dalam organisasi tersebut sehingga mereka tidak akan keluar dengan suka rela. Komitmen organisasi memiliki tiga aspek yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commit- ment*. Instrumen yang digunakan pada komitmen organ- isasi adalah *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) oleh [Allen & Meyer](#_bookmark4) ([1990](#_bookmark4)) dengan jumlah 24 item, sehingga peneliti melakukan penerjemahan ke bahasa Indonesia dengan salah satu contoh item “Saya sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dengan organ- isasi ini”. Dari hasil uji reliabilitas ditemukan 1 item gugur, dangan 23 item yang tersisa. Reliabilitas yang ditunjukan adalah 0.82 artinya alat ukur OCQ yang digunakan adalah baik.

Kedua instrumen dalam penelitian ini berbentuk skala likert dengan nilai 1 sampai 6 dengan pilihan jawaban di setiap itemnya dari Sangat Tidak Setuju (1) sampai Sangat Setuju (6) yang disusun dengan konsep (*favorable*) dan item yang tidak mendukung konsep (*unfavorable*).

## Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Peneliti melakukan beberapa tahap prosedur untuk melakukan penelitian ini, terdapat tiga tahap utama yaitu: Tahap pertama yaitu persiapan, dimulai dari menemukan fenomena yang ada hingga menemukan topik untuk diteliti. Selanjutnya, melakukan pendalaman materi serta mempelajari referensi. Peneliti juga mencari alat ukur untuk melakukan penelitian.

Tahap kedua, peneliti menyebar skala yang telah diadaptasi dari *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) oleh [Luthans *et al.*](#_bookmark22)([2007b](#_bookmark22)) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) oleh [Allen & Meyer](#_bookmark4) ([1990](#_bookmark4)) pada subjek yang memenuhi karakteristik. Setelah

**Tabel 1.** Deskriptif Statistik

Variabel Mean SD

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Psychological Capital | 2.96 | 0.19 |
| Komitmen Organisasi | 2.96 | 0.19 |

data terkumpul peneliti melakukan *try out* terpakai dimana data yang diperoleh pertama kali akan digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur menggunakan program SPSS *for windows* dan membuat pembahasan.

Tahap ketiga atau tahap terakhir yaitu menganalisis data dan melakukan pembahasan dengan data yang telah diperoleh. Data-data yang telah terkumpul diinput dan diolah dengan menggunakan program SPSS *for windows*. Pertama-tama peneliti melakukan uji normalitas data dan selanjutnya melakukan uji korelasi *product moment pearson* agar mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada ASN.

# Hasil

Gambaran tingkat *psychological capital* dan komitmen organisasi dari subjek dilakukan uji statistik deskriptif yang hasilnya dapat dibaca pada Tabel [1](#_bookmark1). Secara umum para subjek memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi (M= 2.96, SD= 0.19) dan komitmen organisasi yang tinggi pula (M= 2.96). Adapun rinciannya, sebanyak 5 ASN masuk dalam kategori *psychological capital* sedang (4%), dan 120 ASN masuk dalam kategori *psychological capital* yang tinggi (96%). Sedangkan pada variabel komitmen organisasi, 5 pegawai masuk dalam kategori komitmen organisasi sedang (4%), dan 120 pegawai masuk dalam kategori komitmen organisasi tinggi (96%).

Selanjutnya dilakukan uji asumsi meliputi uji kenor- malan distribusi data dan linieritas data. Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai sig- nifikansi variabel komitmen organisasi 0.07 dapat dike- tahui bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sedan- gkan variabel *psychological capital* memperoleh nilai 0.27 sehingga dapat diketahui bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Sedangkan uji linearitas berdasarkan signifikansi menunjukkan nilai *Deviation from Linearity Sig* adalah 0,96 sehingga dapat disimpulkan ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi.

Sebagai tahap terakhir dilakukanlah uji hipotesis melalui korelasi pearson untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi pada ASN.

Hasil uji korelasi pearson antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi menunjukkan nilai r = 0.87, p = 0.000, artinya hipotesis diterima dimana terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dan komitmen organisasi pada ASN.

*Anggraini* 127

# Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *psycho- logical capital* dengan komitmen organisasi ASN. Untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas (*psychological capital*) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) maka nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hasil kore- lasi pearson menunjukkan nilai signifikansi 0.000, artinya hipotesis diterima, dimana terdapat hubungan antara *psy- chological capital* dengan komitmen organisasi pada ASN, bahwa semakin tinggi *psychological capital* pada ASN, maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Luthans *et al.*](#_bookmark25) ([2008](#_bookmark25)) dan [Avey *et al.*](#_bookmark5) ([2011](#_bookmark5)) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi dan arah hubungan yang positif, dimana semakin tinggi *psychological capital* pada responden maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang ia miliki.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Larson dan Luthans ([Luthans *et al.*](#_bookmark21), [2007a](#_bookmark21)) yang menjelaskan bahwa *psychological capital* berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki *psychological capital* tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Penelitian lain dilakukan oleh Mesayu ([Hamidah & Iswahyudi](#_bookmark13), [2016](#_bookmark13)) menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi. Hasil dari penelitian terdahulu menunjukan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki.

Penelitian [Nafei](#_bookmark33) ([2015](#_bookmark33)) menjelaskan bahwa *psycho- logical capital* memiliki hubungan yang positif dengan *employee attitude* (kepuasan kerja dan komitmen organ- isasi). Karyawan yang memiliki *psychological capital* juga membuat karyawan lebih efektif dalam mencapai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *employee per- formance*. Tingginya nilai *psychological capital* akan mempengaruhi tingkat kepuasan, komitmen, dan kinerja yang tinggi. Pekerja yang memiliki *psychological capital* yakni keadaan psikologis yang positif seperti *self efficacy* (efikasi diri), *optimism* (optimis), *hope* (harapan), dan *resilience* (daya tahan) ([Luthans *et al.*](#_bookmark22), [2007b](#_bookmark22)) akan lebih bertahan dalam organisasinya dan memiliki loyalitas ter- hadap pekerjaan yang sedang dihadapi. Sehingga pekerja seperti ini akan dikatakan memiliki komitmen organisasi.

Dalam penelitian [Saleem *et al.*](#_bookmark23)([2013](#_bookmark23)), efikasi diri merupakan prediktor yang signifikan dari komitmen organ- isasi. Organisasi akan mencari pekerja yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengalaman kerja yang baik, sehingga ia akan memiliki kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dari pada rekan- rekannya yang memiliki kepercayaan rendah. Seorang pekerja yang memiliki keyakinan yang positif tentang

dirinya akan menunjukan kinerja yang baik dan memi- liki kepuasan bahwa organisasi yang menyadari pent- ingnya individu dapat menyebabkan komitmen organisasi meningkat.

*Hope* (harapan) juga mempengaruhi komitmen organ- isasi pekerja karena pekerja yang memiliki harapan den- gan kategori tinggi akan memiliki perencanaan untuk memenuhi atau mencapai tujuannya. Dampak dari harapan di tempat kerja sangat positif karena sumber daya manusia lebih menguntungkan, tingkat retensi yang lebih tinggi, memiliki kepuasan kerja lebih besar hingga akhirnya meningkatkan komitmen pada organisasinya ([Akshay](#_bookmark7), [2013](#_bookmark7)).

Hasil penelitian yang dilakukan [Akshay](#_bookmark7) ([2013](#_bookmark7)) mene- mukan bahwa pekerja yang optimis di tempat kerja akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, menjadi lebih puas, memiliki semangat juang tinggi, memiliki tingkat aspi- rasi, menetapkan tujuan, tekun menghadapi rintangan dan kesulitan, serta membuat atribusi dari kegagalan.

*Resilience* akan membuat seseorang akan tetap bertahan pada organisasi demi tujuan dan cita-cita yang akan dicapai meskipun banyak tantangan yang harus dihadapi. *Resilience* sangat dipengaruhi oleh lingkungan seseorang yang akan mempengaruhi komitmen organisasi orang tersebut ([Akshay](#_bookmark7), [2013](#_bookmark7)).

Penelitian terdahulu yang bertujuan untuk mengetahui hubungan *psychological capital* dan komitmen organisasi dilakukan pada konteks pekerjaan yang berbeda-beda. [Luthans *et al.*](#_bookmark25) ([2008](#_bookmark25)) menggunakan mahasiswa manajemen dan pekerja di pabrik sebagai respondennya, sedangkan [Adnan & Prihatsanti](#_bookmark3) ([2018](#_bookmark3)) menggunakan mahasiswa UNDIP sebagai respondennya.

Peneliti melihat bahwa penelitian hubungan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi dari penelitian terdahulu belum sepenuhnya diteliti pada seluruh populasi pekerja, peneliti memiliki dugaan bahwa korelasi antara *psychological capital* dan komitmen organisasi masih belum bisa digeneralisasi ke populasi pekerja pada umumnya.

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada variabel *psycholog- ical capital* secara umum subjek penelitian berada pada level kategori tinggi yaitu sebanyak 120 ASN (96%). Begitu pula pada variabel komitmen organisasi secara umum subjek berada pada level kategori tinggi yaitu sebanyak 120 ASN (96%).

Adapun gambaran umum subjek adalah memiliki *psy- chological capital* yang cenderung tinggi, ini menunjukkan para subjek memiliki kepercayaan diri, kemandirian, kre- atif, berinisiatif, mampu beradaptasi, responsif, tekun dan memiliki keinginan untuk berprestasi yang tinggi ([Dewi](#_bookmark12), [2013](#_bookmark12)). Hal tersebut berlaku pula pada tingkat komitmen organisasi, dimana secara umum subjek berada pada kat- egori tinggi, ini menunjukan para subjek memiliki rasa kebanggaan bekerja dan menjadi bagian dari organisas- inya, berusaha keras untuk mensukseskan organisasinya,

128 *Cognicia 2021, Vol 9(2)*

memperhatikan nasib organisasinya, dan memiliki keterse- diaan untuk mengerjakan tugas demi organisasi ([Nurc-](#_bookmark18) [ahyani & Syafruddin](#_bookmark18), [2010](#_bookmark18)).

Selanjutnya, pada penelitian ini variabel *psychological capital* menyumbang sebesar 74,9%, pada variabel komitmen organisasi, sedangkan 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang berhubungan dengan komitmen organisasi ASN. Faktor lain yang mempengaruhi yaitu stress kerja ([Robbins *et al.*](#_bookmark24), [2015](#_bookmark24)), karakter personal (usia, lama bekerja), karakteristik pekerjaan dan peran (konflik, kesempatan), karakteristik struktur organisasi dan dukungan organisasi (memberi dorongan, respek, dan menghargai kontribusi) (Mowdayet dalam [Ma’rufi *et al.*](#_bookmark27)([2019](#_bookmark27))).

Peneliti menyadari tentunya penelitian ini memiliki kelemahan dalam beberapa hal yang bisa saja mem- pengaruhi hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Salah satu kekurangan dari penelitian ini adalah cara pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan den- gan dua metode yaitu *online* dan *offline*. Sistem *online* membuat mengumpulkan data tidak dapat dilakukan den- gan cepat karena ada banyak kemungkinan responden mengabaikan dan tidak mengisi kuesioner, selain itu sistem *offline* pun mengalami hambatan karena pengumpulan data dilakukan saat pandemi COVID-19 sehingga sedikit ASN yang bekerja dan bersedia mengisi kuesioner. Selanjut- nya, kelebihan pada penelitian ini adalah subjek yang merupakan adalah ASN, karena pada penelitian-penelitian sebelumnya hanya meneliti pada karyawan perusahaan sedangkan penelitian pada ASN masih sangat sedikit.

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh hasil bahwa hipotesis penelitian diterima, dimana variabel *psycholog- ical capital* berkorelasi positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi pada ASN.

Implikasi dari penelitian ini salah satunya bagi organisasi untuk dapat lebih meningkatkan komitmen organisasi pegawai dengan memperhatikan aspek psikologi individu yaitu *psychological capital* dan melakukan pengawasan yang lebih pada ASN. Terdapat beberapa cara untuk dapat meningkatkan *psychological capital* pada individu yaitu dengan melakukan pelatihan dengan pengembangan harapan (*hope*) yang dapat dilakukan dengan meminta ASN mengidentifikasi tujuan, *pathways* (cara mencapainya), mengidentifikasi *agency* (perantara), dan meminta ASN untuk menerapkan dan mengatasi kemungkinan hambatan pada saat bekerja. Seorang pekerja dengan keyakinan yang positif tentang dirinya atau memiliki *psychological capital* yang baik sehingga akan membuat dirinya menjadi percaya diri menampilkan kinerja yang terbaik dan memiliki kepuasan, maka dapat menyebabkan komitmen organisasi yang dimilikinya meningkat. Adapun saran pada peneliti selanjutnya, hendaknya menguji pada kelompok subjek di luar dari ASN, selain itu diharapkan peneliti selanjutnya agar dapat

membahas faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi

*psychological capital* atau komitmen organisasi.

# Referensi

Abzari, M., Fathi, S., Motamedi, S., & Zarei, F. (2012). Trading volume, Company Age, Company Size and Their Effect on Deviation of Earning Prediction. *Journal of Research in Business, 2*, 12-22.

Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa undip. *Jurnal Empati, 6*(4), 185-194.

Akshay, M. (2013). Efficacy, hope, optimism, and resilience at workplace positive organizational behavior. *International Journal of Scientific and Research Publication. 3*(10), 1-4.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commit- ment to the organization. *Journal of occupational psychol- ogy, 63*(1), 1-18. [https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.](https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x) [tb00506.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x)

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>

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly, 22*(2), 127-152. [https://doi.](https://doi.org/10.1002/hrdq.20070) [org/10.1002/hrdq.20070](https://doi.org/10.1002/hrdq.20070)

Bakhshi, A., Sharma, A. D., & Kumar, K. (2011). Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business and Management, 3*(4), 78-87.

Colquitt, L., & Wesson, O. B. (2009). *Improving performance and commitment in the workplace*. Florida: McGraw-Hill Irwin.

Dewi, R. S. (2013). Pengaruh faktor modal psikologis, karakteristik entrepreneur, inovasi, manajemen sumber daya manusia, dan karakteristik UKM terhadap perkembangan usaha pedagang di pasar tradisional (studi kasus pada pedagang sembako dan snack di Pasar Peterongan). *Jurnal Administrasi Bisnis, 2*(1), 29-40. [https://doi.org/10.14710/](https://doi.org/10.14710/jab.v2i1.5352) [jab.v2i1.5352](https://doi.org/10.14710/jab.v2i1.5352)

Geldenhuys, M., Taba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology, 40*(1), 1-10. [https://doi.org/](https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098) [10.4102/sajip.v40i1.1098](https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098)

Hamidah, T., & Iswahyudi, B. (2016). Pengaruh psychological capital terhadap komitmen organisasi pada karyawan security outsourcing. *Kebhinekaan dan Masa Depan Indonesia: Peran Ilmu Sosial dalam Masyarakat*, 387-397.

Karundeng, M. (2016, April 22). Disiplin pns di Bolmong masih kurang datang terlambat, kerja kosong, dan pulang cepat. Diakses pada 25 Oktober 2020 dari

*Anggraini* 129

*https://manado.tribunne**ws.com/2016/04/22/disiplin-pns-di- bolmong-masih-kurang-datang-terlambat-kerja-kososng-* *dan-pulang-cepat.*

Kinichi, A., Kreiner, R., & Handoko, T. (2005). *Organizational* *behaviour*. Jakarta. Salemba Empat.

Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies, 13*(2), 75-92. [https:](https://doi.org/10.1177/10717919070130020601)

[//doi.org/10.1177/10717919070130020601](https://doi.org/10.1177/10717919070130020601)

Lindawati, R. D. (2014). *Stres kerja.* Jakarta: Kementerian Keuangan RI.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Per**sonnel* *psychology, 60*(3), 541-572.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge (Vol. 198)*. Oxford: Oxford University Press.

Luthans, F., Norman, S., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate- Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior, 29*(2), 219-238. [https:](https://doi.org/10.1002/job.507)

[//doi.org/10.1002/job.507](https://doi.org/10.1002/job.507)

Ma’rufi, R., Aziz., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempen- garuhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar* *Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, 9*(1), 443- 445.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538–551. [https://doi.org/10.1037/0021-](https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538)

[9010.78.4.538](https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538)

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the* *workplace: Theory, research, and application*. United States of America: Sage Publications, Inc.

Nafei, W. (2015). The role of job embeddedness on quality of work life and organizational citizenship behavior: A study on Menoufia University Hospitals. *International Journal* *of Business and Management, 10*(4), 215-231. [https://doi.org/](https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n4p215) [10.5539/ijbm.v10n4p215.](https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n4p215)

Nugroho, R.A., Hartono, S., & Sudarwati. (2016). Pen- garuh komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 23*(2), 194-203. [https:](https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/4980)

[//unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/4980](https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/4980) Nurcahyani, K., & Syafruddin, M. (2010). *Pengaruh partisipasi*

*anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen*

*organisasi dan persepsi inovasi sebagai variabel intervening* [Undergraduate thesis, Universitas Diponegoro Semarang]. <http://eprints.undip.ac.id/23124/>

Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Oxford, uk: wiley.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: The essentials*. Pearson Higher Education AU.

Saleem, Y., Kamran, M. R., Sabir, F., & Iqbal, J. (2013). Career development an imperative of job satisfaction and career commitment: Empirical evidence from Pakistani employees in banking sector. *Career Development, 5*(21), 108-118.

Santrock, J. W. (2012). *Life-span development: Perkembangan masa hidup.* Jilid 2. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.

Shahnawaz, M. G., & Jafri, M. H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 35*(spec iss), 78–84.

Seligman, M. (2008). *The optimistic child*. Bandung: PT. Mizan. Sianipar, A.R.B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia,*

*13*(1), 98-114. [https://doi.org/10.24167/psiko.v13i1.281.](https://doi.org/10.24167/psiko.v13i1.281)

Sijabat, J. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah. *Jurnal Visi, 19*(3), 592-608.

Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-12. https://hdl.handle.net/10520/EJC146980

Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi.* Yogyakarta: Andi Offset. Sugiono, S. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan*

*R & D.* Bandung: Alfabeta.