

Psychology Capital dan Organizational Commitment Pada Organisasi Mahasiswa

Nora Rahmadhani Putri ^a, Dwi Despiana ^b

^{a,b} Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, Indonesia

*Corresponding author:
dwidespiana_uin@radenfatah.ac.id

Naskah masuk: 03 April 2024

Naskah terima: 13 Juni 2024

Naskah diterbitkan: 19 Juni 2024

Abstrak

Komitmen organisasi terbentuk karena adanya suatu kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Keadaan psikologis anggota memiliki peranan penting dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh rasa percaya diri. Anggota organisasi yang memiliki kondisi psikologis yang positif dan tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang baik karena berorganisasi bukanlah sebagai beban. Responden penelitian berjumlah 137 orang dari total populasi 245 orang menggunakan teknik Cluster Random Sampling. Skala *TCM Employee Commitment Survey* yang dikembangkan oleh Meyer, dkk (2004), dan skala *Psychology Capital Questionnaire (PCQ)* yang dikembangkan oleh Luthans, dkk (2007) digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi *Pearson's Product Moment* menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0 for windows. Hasil penelitian menemukan nilai r sebesar 0,691 dengan nilai sig. 0,000 dimana $p < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara *Psychology Capital* dengan *Organizational Commitment* Pada HMPS Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Kata Kunci

Psychology Capital; Organizational Commitment; Organisasi Mahasiswa

Abstract

Organizational commitment is formed because of a belief, willingness, and desire to achieve a goal in order to maintain its existence as part of the organization in good or bad conditions. The psychological state of members has an important role in carrying out responsibilities with full confidence. Organizational members who have a positive and high psychological condition tend to have good organizational commitment because organizing is not a burden. The research respondents amounted to 137 people from a total population of 245 people using the Cluster Random Sampling technique. This research uses the TCM Employee Commitment Survey scale developed by Meyer, et al (2004), and the Psychology Capital Questionnaire (PCQ) scale developed by Luthans, et al (2007). The data analysis technique uses the Pearson's Product Moment correlation test using the SPSS version 22.0 for Windows application. The research results found an r value of 0.691 with a sig value. 0.000 where $p < 0.05$, then it can be said that there is a relationship between Psychology Capital and Organizational Commitment at HMPS Ushuluddin Faculty and Islamic Thought at UIN Raden Fatah Palembang.

Keywords

Psychology Capital; Organizational Commitment; Student Organization

Pendahuluan

Keikutsertaan mahasiswa dalam organisasi menunjukkan bahwa dalam diri individu tersebut terdapat jiwa yang ingin terus berproses untuk melatih *soft skill*, menambah relasi ataupun pengembangan karakter individu. Dalam mengikuti sebuah organisasi, seseorang harus berkorban dan bertanggung jawab demi tercapainya tujuan dirinya maupun tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen memiliki peranan yang penting terutama pada keinginan seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan karena adanya komitmen yang bisa membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi adalah ukuran kesediaan anggota untuk tetap bertahan dengan sebuah organisasi di waktu yang akan datang. Ametepe dkk., (2023) mengatakan komitmen organisasi adalah kesiapan para pelaku sosial untuk berdedikasi dan menanamkan kesetiaan dalam organisasi.

Keterlibatan individu dalam partisipasi organisasi berkorelasi positif dengan peningkatan *soft skill*. Oleh karena itu, perguruan tinggi mendorong keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan ekstrakurikuler sebagai bagian dari program pendidikan tinggi. Pendekatan ini bertujuan untuk menumbuhkan minat, bakat, dan potensi pribadi mahasiswa, sehingga memungkinkan mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan mengembangkan sikap mereka, yang pada akhirnya mempersiapkan mereka untuk berintegrasi secara efektif ke dalam masyarakat.

Mahasiswa mempunyai kesempatan untuk melakukan berbagai kegiatan dengan bergabung dalam organisasi kemahasiswaan. Organisasi-organisasi ini adalah kelompok-kelompok mahasiswa yang berkumpul dan bekerja sama menuju tujuan bersama (Robbins & Judge, 2015). Organisasi didirikan untuk kemajuan individu, keterlibatan siswa dalam kelompok-kelompok ini menyoroti keinginan batin mereka untuk pertumbuhan pribadi, membangun hubungan, dan meningkatkan karakter mereka. Bergabung dalam suatu organisasi menuntut individu untuk berkorban dan bertanggung jawab baik terhadap tujuan dirinya sendiri maupun tujuan organisasi. Peran komitmen sangatlah penting, khususnya dalam memenuhi aspirasi seseorang dalam organisasi, karena dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap kewajibannya.

Komitmen tumbuh dari perpaduan antara kepercayaan, tekad, dan aspirasi untuk mencapai tujuan bersama, menjamin kelangsungan organisasi terlepas dari keadaan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan (Sutrisno, 2018). Individu tetap bertahan dalam organisasi karena ingin mempertahankan keistimewaan jabatan organisasi, perilaku anggota akan cenderung menjalankan tugas organisasi karena setiap kewajiban yang dibebankan kepada seseorang merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi (Adnan, 2017). Larson (2006) mengatakan kepuasan dan komitmen berhubungan dengan *Modal Psikologis*. *Psychology Capital* ialah suatu perilaku baik yang bertujuan untuk menambah nilai positif dalam diri seseorang melalui pengembangan diri (Lorenz, dkk, 2016). Oleh karena itu keadaan psikologis anggota memiliki peranan penting dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh rasa percaya diri. Sebagaimana Anggota organisasi yang memiliki kondisi psikologis yang positif yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang baik karena tidak menjadikan organisasi sebagai beban. Hal ini menunjukkan bahwa anggota akan berkontribusi sebaik yang bisa dia berikan untuk organisasi.

Terdapat lima HMPS di Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam yang dilakukan pada tanggal 04 Oktober 2023 pukul 14.03-16.00 WIB. Wawancara subjek pertama yaitu dari lembaga HMPS SAA yang berinisial RP dan subjek mengatakan bahwa subjek mendapatkan suatu masalah setelah masuk ke dalam organisasi, subjek juga mengatakan bahwa ada beberapa hal diluar ekspektasi yang tidak pernah terbayangkan terjadi sebelumnya. Subjek RP menjelaskan bahwa setelah bergabung di organisasi ini subjek RP merasa tidak sempat membagi waktu karna terlalu sering adanya kegiatan organisasi, Subjek RP juga sempat berpikir bahwa sedikit merasa rugi karena sering wajib datang rapat di organisasi dan juga terkadang mewajibkan donasi demi kepentingan organisasi. Subjek RP juga mengatakan terkadang subjek RP hadir dalam rapat karena merasa tidak enak dengan anggota yang lain kesulitan-kesulitan seperti itu yang membuat subjek RP tidak semangat untuk berada di organisasi dan merasa bahwa organisasi ini tidak cocok dengan kepribadiannya, bahkan terkadang subjek RP merasa ingin mengundurkan diri dari organisasi.

Wawancara subjek kedua yaitu dari lembaga HMPS Tasawuf, yang berinisial RS. Subjek RS mengatakan bahwa sedang mengalami permasalahan karena merasa banyaknya tekanan yang menurut subjek RS membuat dirinya lelah dan bosan dari segi faktor seperti disinggung dan ditegur terus-terusan. Akan tetapi subjek RS mengatakan bahwa jika diawal subjek RS mengikuti organisasi karena ajakan dari teman-temannya dan teman-temanyapun banyak yang bergabung dalam organisasi ini dan akhirnya subjek RS pun juga mengikuti teman-temannya. Subjek RS juga menjelaskan bahwasanya walaupun subjek RS di organisasi ini hanya ikut-ikutan teman-temannya tetapi ada harapannya terhadap organisasi ini akan membuatnya nyaman dan terus ingin melakukan progress dirinya menjadi lebih baik ternyata tidak sesuai dengan harapannya tersebut. Karena ketidaknyamanan itu subjek RS akhirnya memilih untuk tidak aktif dan pasif dalam organisasi ini.

Wawancara subjek ketiga yaitu dari lembaga HMPS Aqidah dan Filsafat Islam yang berinisial TW. Dari hasil wawancara diperoleh bahwa subjek TW mengalami permasalahan bahwa subjek TW merasa jenuh dengan kegiatan dan program kerja yang ada sehingga membuat subjek merasa apa yang dikerjakannya itu seperti beban mental yang tidak kunjung selesai dan membuat dia tidak ada waktu untuk istirahat. Subjek TW mengatakan juga bahwa sebetulnya subjek TW lelah akan tetapi di organisasi inilah subjek TW bisa dikenal dosen dan sering berhubungan dengan dosen. Tapi dengan tekanan yang tak ada habisnya bagi subjek TW membuat dirinya tidak nyaman berada dan berkumpul di tengah-tengah orang-orang disekitar organisasi ini. Subjek TW lebih memilih untuk tidak terlalu banyak berkumpul dan mengikuti kegiatan dalam organisasi baginya tidak ada lagi rasa semangatnya untuk berada di organisasi ini.

Wawancara subjek keempat yaitu dari lembaga HMPS Ilmu Quran dan Tafsir yang berinisial DK. Dari hasil wawancara diperoleh bahwa subjek DK mengalami permasalahan bahwa subjek DK merasa tidak memiliki kecocokan dengan beberapa anggotanya. Sehingga di dalam organisasi, rapat ataupun kegiatan subjek DK tidak merasa nyaman. Jadi subjek DK merasa lebih baik subjek DK tidak hadir dan kebersamaan dari pada hanya membuatnya kesal karena menahan rasa ketidaknyamanan. Subjek DK juga menjelaskan bahwa sepertinya subjek DK diorganisasi hanya ikut serta nama saja karena sudah terlampir di SK selebihnya diri raganya sudah jarang bahkan bisa dikatakan sudah tidak pernah terlihat lagi di organisasi.

Walaupun subjek DK sudah diberi nasihat oleh beberapa temanya akan tetapi subjek DK sudah merasa di organisasi ini bukan menjadi tempatnya lagi.

Wawancara subjek kelima dari lembaga HMPS Ilmu Hadist yang berinisial WS. Hasil wawancara menunjukkan bahwa subjek WS mengalami permasalahan dalam organisasi ini yakni terkait pembagian *jobdesk* yang buruk, terlalu banyak tekanan seperti harus membuat setiap anggota dapat melakukan banyak hal. Sehingga subjek WS merasa lebih baik tidak usah hadir dari pada selalu mengerjakan hal yang bukan *jobdesk*nya. Sampai dengan sekarang semangat subjek WS menurun dan merasa lelah di organisasi ini. Walaupun, demikian ada manfaat yang yang subjek WS rasakan, yaitu dengan terlibat aktif dalam kegiatan tersebut dapat menjalin relasi social dengan dosen bahkan dapat menciptakan interaksi lebih intens dengan dosen. Jadi subjek WS merasa hanya perlu istirahat dan menjalankan tugas sesuai dengan pembagian *jobdesk* yang sehat telah ditetapkan sejak awal. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menemukan hubungan antara *Psychology Capital* dengan *Organizational Commitment* Pada HMPS Fakultas Ushuluddin dan pemikiran Islam di UIN Raden Fatah Palembang.

Metode

Partisipan

Sampel diambil menggunakan teknik *Cluster Random Sampling* dengan taraf kesalahan 5 %, sehingga didapatkan 135 sampel dari populasi 245 orang anggota HMPS di Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Prosedur dan Desain

Penelitian kuantitatif ini menggunakan rancangan korelasional dan telah melalui serangkaian prosedur sebagai berikut; a) Sebelum memilih subjek penelitian, peneliti melakukan *preliminary research* untuk memperoleh permasalahan dengan melakukan wawancara dan observasi terhadap anggota HMPS; b) Peneliti melakukan persiapan administrasi untuk membuat surat izin penelitian; c) Peneliti mempersiapkan alat ukur berupa skala yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian; d) Pengumpulan data penelitian, menggunakan *google form*; e) melakukan analisis data penelitian berupa uji normalitas, uji linearitas, dan uji korelasi.

Alat Ukur

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *TCM Employee Commitment Survey* yang dikembangkan oleh Mayer, dkk (2024) terdiri dari dimensi komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif, dan *PCQ (Psychology Capital Questionnaire)* yang dikembangkan oleh Luthsan, dkk (2007) terdiri dari dimensi efikasi diri, harapan, resiliensi, dan optimis.

Analisis Data

Analisis data korelasi *Pearson's Product-Moment* melalui SPSS versi 22.0 *for windows* digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Hasil pengolahan data menghasilkan nilai uji deskriptif data penelitian sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji Deskriptif

Variabel	n	N. Min	N. Max	Mean	SD
Organizational Commitment	136	22	52	35,66	6,859
Psychology Capital	136	41	83	61,11	8,290

Sedangkan kategorisasi data kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Kategorisasi *Organizational Commitment*

Kategorisasi	Skor	N	Persentase
Rendah	$X < 27$	25	18,4%
Sedang	$27 \leq X < 42$	91	66,9%
Tinggi	$43 \leq X$	20	14,7%
Total		136	100%

Tabel di atas menunjukkan hasil kategorisasi *Organizational Commitment* dimana terdapat 25 anggota HMPS atau 18,4% pada kategori rendah, 91 anggota HMPS atau 66,9% berada pada kategori sedang dan 20 orang datau 14,7% berada pada kategori tinggi.

Tabel 4.
Kategorisasi *Psychology Capital*

Kategorisasi	Skor	N	Persentase
Rendah	$X < 51$	20	14,7%
Sedang	$51 \leq X < 68$	95	69,9%
Tinggi	$69 \leq X$	21	15,4%
Total		136	100%

Sementara hasil kategorisasi variabel *Psychology Capital* menunjukkan terdapat 20 anggota HMPS atau 14,7% berada pada kategori rendah, 95 anggota HMPS atau 69,9% berada pada kategori sedang dan 21 anggota HMPS atau 15,4% berada pada kategori tinggi.

Uji Normalitas

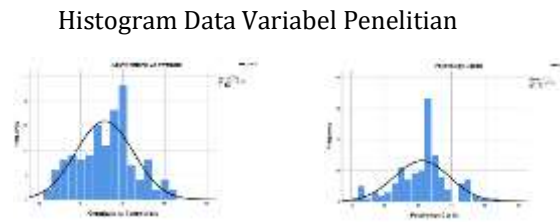
Teknik *Skewness* digunakan untuk menguji kenormalan data yang menunjukkan hasil di bawah ini:

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

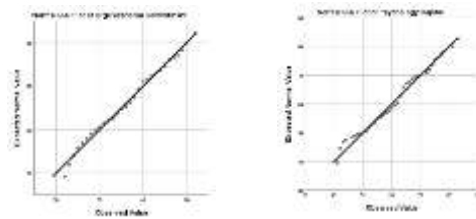
Variabel	Skewness	Kurtosis
<i>Organizational Commitment</i>	0,051	-0,428
<i>Psychology Capital</i>	-0,185	0,353

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas bahwa pada variabel *Organizational Commitment* angka *Skewness* sebesar 0,051 sedangkan kurtosis sebesar -0,428. Angka tersebut menunjukkan bahwa data kedua variabel memiliki distribusi normal. Sedangkan variabel *Psychology Capital* angka *Skewness* sebesar -0,185 sedangkan angka kurtosis sebesar 0,353 yang dapat dilihat dari gambar *histogram* dan *Q-Q plot* di bawah ini:

Gambar 1.



Gambar 2.
Q.Q Plot Data Variabel Penelitian



Histogram data menunjukkan bahwa grafik sebaran data membentuk lonceng terbalik dengan bagian kiri dan kanan yang 58 amper simetris. Histogram ini menunjukkan bahwa data distirbusi normal. Uji normalitas menggunakan Teknik skewness dan kurtosis, histogram, dan Q-Q plot secara konsisten menunjukkan distribusi normal pada kedua variabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi data skor pada variabel *psychological capital* dan *organizational commitement* merupakan distribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linearitas telah dilakukan dan menunjukkan hasil berikut ini:

Tabel 6.
Hasil Uji Linieritas

	F	Sig.
<i>Linearity</i>	120,221	0,000
<i>Deviation from Linearity</i>	0,922	0,595

Berdasarkan tabel nilai signifikansi antara variabel *Psychology Capital* dengan *Organizational Commitment* adalah 0,000. Dapat disimpulkan bahwa *Psychology Capital* dengan *Organizational Commitment* memiliki hubungan yang linier.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Hipotesis

		R	Sig.
<i>Psychology Capital</i> x <i>Organizational Commitment</i>	<i>Pearson Correlation</i>	0,691	0,000

Nilai korelasi antara variabel *Psychology Capital* dengan *Organizational Commitment* di atas adalah 0,691 dengan taraf signifikansi 0,000, maka hipotesis penelitian ini terbukti.

Pembahasan

Olah data penelitian menemukan hasil koefisien korelasi yang menunjukkan angka $r=0,691$ (sig. 0,000 dimana $p<0,05$) yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *Psychology Capital* dan *Organizational Commitment*. Hal ini didukung oleh penelitian dari Larson & Luthans (2006) menjelaskan bahwa meskipun modal sosial dan psikologis berkorelasi secara signifikan, modal sosial hanya berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja sedangkan *Psychology Capital* berhubungan dengan kepuasan dan komitmen. *Psychology capital* akan diukur dengan dimensi-dimensi menurut Luthans, dkk (2007). Sedangkan, *Organizational Commitment* akan diukur dengan dimensi-dimensi menurut Allen & Meyer (1991).

Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi adalah cara anggota untuk bersedia dan tetap ada dalam sebuah organisasi di masa mendatang. Sedangkan menurut Ametepe dkk., (2023) komitmen organisasi adalah kesediaan untuk tetap berada dan berkontribusi terhadap organisasi, baik tenaga, waktu, dan pikiran (Sutrisno, 2018). Oleh karena itu keadaan psikologis anggota memiliki peranan penting dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh rasa percaya diri. Sebagaimana anggota organisasi yang memiliki kondisi psikologis yang positif yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang baik karena tidak menjadikan organisasi sebagai beban. Hal ini menunjukkan bahwa anggota akan berkontribusi sebaik yang bisa dia berikan untuk organisasi. Sebagaimana menurut Lorenz, dkk (2016) Menyatakan bahwa *Psychology Capital* ialah suatu perilaku baik yang dapat mendorong seseorang untuk mengembangkan diri secara positif.

Mahasiswa dalam berorganisasi perlu meningkatkan kemampuan positif atau mempunyai tingkat *psychology capital* yang tinggi agar dapat menjalani dan bertanggung jawab dalam organisasi. Menurut Larson (2006), tingginya *psychology capital* yang dimiliki seseorang akan memiliki peran dalam meningkatnya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Menurut You, dkk (2016), pengelolaan *psychological capital* pada mahasiswa merupakan investasi yang berguna bagi peningkatan kemampuan akademik mahasiswa. Kusuma dan Prihatsanti (2016), mendefinisikan bahwa *Psychological Capital* adalah tindakan yang dapat membantu seseorang agar dapat berkembang. Perkembangan tersebut ditandai dengan rasa percaya diri yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki rasa optimis yang tinggi terhadap keberhasilan, tekun mencapai keberhasilan, dan tabah serta kuat dalam menghadapi permasalahan hingga mencapai kesuksesan sebagaimana dalam surah Al-Anfal ayat 27 dimana komitmen seseorang bisa dilihat dari bagaimana orang tersebut bersikap dengan apa yang sedang ia kerjakan seperti komitmen dalam sebuah organisasi dilihat dari bagaimana seseorang tersebut bisa bertanggung jawab dan tetap berkontribusi dalam organisasi. Maka bisa dipahami bahwa komitmen seseorang di dalam sebuah organisasi dilihat dalam nilai-nilai islam, bahwa seorang muslim harus berkomitmen terhadap organisasi yang dia jalani karena hal tersebut termasuk tanggung jawab baik untuk organisasi maupun kehidupannya sebagai makhluk ciptaan Allah SWT.

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa *psychology capital* memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan *organizational commitment* pada anggota HMPS fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang. *Psychology capital* dan *organizational commitment* terbukti memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kemajuan organisasi. Karena itu perlu upaya suatu perubahan untuk mempertahankan *psychology capital* dan *organizational commitment* agar dapat membuat organisasi dapat berkembang dan berjalan dengan baik.

Referensi

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Universitas Diponegoro. *Jurnal EMPATI*. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20030>
- Ametepe, Paul Kojo, Emetomo Uchehiho Otuaga, Chinwe Felicia Nnaji, and Mustapha Sina Arilesere. (2023). "The Moderating Role of Workplace Ostracism between Employee Training, Employee Participation and Organizational Commitment among Bank
- Kaswan, M. (2017). Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai Di Tempat Kerja. *Psikologi Industri & Organisasi*.
- Kusuma, K.A & Prihatsanti, U, (2016) Hubungan antara psychology capital dengan disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Argamas Lestari Semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 317-321.
- Larson, E. W., Gray, C. F., & Prabantini, D. (2006). Manajemen proyek : proses manajerial. in *project management : the Managerial Process*.
- Lorenz, K. J., & K. Kulp(Eds.). (2016). *Handbook of Cereal Science and Technology*. Marcel Dekker
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*.<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Meyer, J. P., & Becker, T. E. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 6, Hal. 991–1007.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi ke-16. In *Psychology of Sport and Exercise*.
- Sutrisno. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua*. Kencana Prenada Group.
- Sutrisno, S. (2018). Pengaruh pelatihan pelayanan prima dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Sarana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1942>
- You, S. Y., & You, Y. Y. (2016). Effects of perceived quality individuality on brand image and customer buying behavior - focus on servitization of manufacturing industry. *Indian Journal of Science and Technology*.<https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i41/103838>