

## **HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA MAHASISWA UNDIP**

**Bayu Rizky Adnan, Unika Prihatsanti**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

[adnbayu@gmail.com](mailto:adnbayu@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa. *Psychological capital* adalah kapasitas psikologis individu yang bersifat positif dengan karakteristik efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi. Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu dari hubungan individu tersebut sebagai anggota organisasi dengan organisasinya yang berimplikasi terhadap keputusan bertahan atau keluar dari organisasi tersebut. Subjek penelitian 89 anggota BEM dan SM Universitas Diponegoro, Semarang yang didapatkan dengan teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *psychological capital* (21 aitem,  $\alpha = .909$ ) dan skala komitmen organisasi (komitmen afektif  $\alpha = .901$ , komitmen kontinuan  $\alpha = .831$ , komitmen normatif  $\alpha = .780$ ). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi *product moment pearson*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan komitmen afektif ( $r_{xy} = .702$ ;  $p = .000$ ;  $p < .05$ ), komitmen kontinuan ( $r_{xy} = 0,671$ ;  $p = .000$ ;  $p < .05$ ), dan komitmen normatif ( $r_{xy} = 0,667$ ;  $p = .000$ ;  $p < .05$ ). *Psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 49.3% pada komitmen afektif, sebesar 45% pada komitmen kontinuan, dan sebesar 44.5% pada komitmen normatif.

**Kata kunci:** *psychological capital*, komitmen organisasi, mahasiswa

### **Abstract**

The research was purposed to find out a relationship between *psychological capital* with organizational commitment to students. *Psychological capital* is a positive individual psychological capacity with characteristics of self efficacy, optimism, hope, and resilience. Organization commitment is a state of individual psychological from the relations of these individuals as a member of an organization in his organization did who implicates of the decision survive or leave the organization. Subjects of research 89 members BEM and SM Diponegoro University, Semarang wich was obtained through *convenience sampling* technique. A measuring instruments used in this research are *psychological capital* scale (21 aitem,  $\alpha = .909$ ) and organizational commitment scale (affective commitment  $\alpha = .901$ , continuance commitment  $\alpha = .831$ , normative commitment  $\alpha = .780$ ). Data analysis method used in this research is *product moment pearson* correlation. The results showed that there was a significant positive correlation between *psychological capital* with affective commitment ( $r_{xy} = .702$ ;  $p = .000$ ;  $p < .05$ ), continuous commitment ( $r_{xy} = 0.671$ ;  $p = .000$ ;  $p < .05$ ), and normative commitment ( $r_{xy} = 0.667$ ;  $p = .000$ ;  $p < .05$ ). Psychological capital contributes 49.3% to affective commitment, 45% on continuous commitment, and 44.5% on normative commitment.

**Keywords:** *psychological capital*, organizational commitment, students

## **PENDAHULUAN**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (Departemen Pendidikan Nasional, 2008) mahasiswa adalah seseorang yang sedang belajar di perguruan tinggi. Dapat dikatakan bahwa mahasiswa merupakan status yang melekat kepada seseorang yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Pada fase tersebut merupakan fase yang unik diantara status jenjang pendidikan lainnya karena seseorang mendapatkan gelar 'maha' pada status siswanya. Pada fase mahasiswa ini, seseorang memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam menuangkan ide dan gagasannya untuk lingkungan masyarakat.

Djojodibroto (2004) menjelaskan bahwa mahasiswa merupakan golongan masyarakat yang memiliki dua sifat, yaitu manusia muda dan calon intelektual. Manusia muda menjelaskan bahwa mahasiswa tidak mengukur resiko yang akan menimpa dirinya, sedangkan calon intelektual memiliki makna bahwa mahasiswa bersifat kritis terhadap kenyataan sosial yang tidak sesuai dengan ide keadilan dan kebenaran. Hal tersebut kemudian yang termafistasikan kedalam peranan mahasiswa dalam lingkungan sosialnya. Adapun peran yang dibebankan kepada mahasiswa, yaitu sebagai *agent of change*, *agent of development*, *agent of modernization* (Ahmadi, 2009). Status mahasiswa ini merupakan identitas lain sebagai agen yang membawa dan menawarkan gagasan baru kepada masyarakat dari disiplin keilmuan yang diperoleh dalam kelas. Kedalaman disiplin ilmu yang dimiliki mahasiswa mempunyai nilai penting untuk lingkungan masyarakat sekitar hingga saat mahasiswa tersebut memainkan peran sesungguhnya menjadi masyarakat.

Namun, dewasa ini mahasiswa bukan sekedar dituntut memiliki kedalaman keilmuan yang dimilikinya (*hard skill*), tetapi juga kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, kepercayaan diri, beradaptasi, hingga kemahiran dalam menunjukkan menyusun rencana secara sistematis (*soft skill*) masing-masing. Penelitian yang dilakukan oleh John (2009) menemukan modal *hard skill* dalam keberhasilan (kesuksesan) seseorang hanya sekitar 15% dan 85% sisanya merupakan *soft skill* yang dimilikinya tersebut. Penelitian lain juga menemukan bahwa 75% keberhasilan pekerjaan jangka panjang bergantung pada ketrampilan, sementara 25% merupakan teknik pengetahuan yang dimiliki seseorang tersebut (Klaus, 2010). Robles (2012) mencatat terdapat 10 *soft skill* yang memiliki peran penting dalam dunia kerja, yaitu integritas, komunikasi, sopan santun, tanggung jawab, kemampuan sosial, sikap positif, profesionalitas, fleksibilitas, kerjasama tim, dan etos kerja.

Menurut Yulianto (2015) keaktifan individu dalam mengikuti organisasi memiliki hubungan positif terhadap pengembangan *soft skill* individu. Organisasi merupakan unit sosial yang dikoordinasi secara sadar terdiri dari dua atau lebih individu memiliki tindakan-tindakan secara kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama (Robbins & Judge, 2015). Hal tersebut dicirikan dengan perilaku masing-masing individu yang memiliki arah pada tujuan yang telah dirumuskan bersama. Sejalan dengan hal tersebut Whyte (Davis & Newstrom, 2005) mengatakan bahwa Individu didalamnya, akan cenderung membaur dan beradaptasi terhadap nilai-nilai dan tindakan organisasi tersebut. Organisasi mahasiswa (ormawa), menjadi wadah untuk mengembangkan potensi-potensi dan modal *soft skill* yang dimiliki mahasiswa yang ada didalamnya.

Hal tersebut sesuai dengan kandungan Keputusan Mendikbud RI No. 155/U/1998 pasal 1 ayat 3 yaitu organisasi kemahasiswaan antar perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa untuk menanamkan sikap ilmiah, pemahaman tentang arah profesi sekaligus meningkatkan kerjasama, serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan. Hal ini menjelaskan ormawa juga memberi ruang bagi mahasiswa dalam bersosialisasi dan beradaptasi dengan nilai-nilai organisasi dan anggota lain didalamnya. Ormawa juga menjadi alat untuk menyampaikan ide dan solusi dari mahasiswa terhadap permasalahan yang terjadi di masyarakat hingga pemerintahan. Hal tersebut dijelaskan pada UU No. 12 Tahun 2012 pasal

14 yang menjelaskan bahwa “(1) Mahasiswa mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan dirinya melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagai bagian dari proses pendidikan. (2) Kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan melalui organisasi kemahasiswaan.” Mahasiswa didalam organisasi dapat mengembangkan diri sesuai dengan wadah keminataan serta kemampuan yang dimiliki masing-masing melalui organisasinya tersebut.

Keikutsertaan mahasiswa didalam organisasi juga sebagai bentuk partisipasi aktif dengan lingkungan sekitar hingga menjadi keterbutuhan bagi mahasiswa itu sendiri. Ada dua faktor (Firdausz, 2012) yang memotivasi mahasiswa untuk mengikuti organisasi dilingkungan kampus, yaitu faktor intrinsik (cita-cita, bakat, intelegensi, persepsi, dan minat) dan faktor ekstrinsik (lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat). Selain hal tersebut, jadwal kuliah mahasiswa yang lebih fleksibel dibandingkan jenjang sekolah lainnya juga menjadi alasan mahasiswa untuk mengisi waktu luang selama menjalani perkuliahan. Kaktifan mahasiswa pada kegiatan organisasi mahasiswa memiliki hubungan positif terhadap indeks prestasi belajar mahasiswa (Aziz, Sunyoto, & Widodo, 2008; Rivaldi, 2013; Haryono, Akhdiniwanto, & Ashari, 2014)..

Organisasi mahasiswa (ormawa) bila dikategorikan merupakan jenis organisasi nirlaba. Masing-masing anggota didalamnya berusaha untuk bertahan dan mewujudkan tujuan organisasi bukan sebagai wadah mencari keuntungan finansial. Keputusan Mendikbud RI No. 155/U/1998 pasal 10 menjelaskan bahwa pembiayaan untuk kegiatan organisasi kemahasiswaan diperguruan tinggi dibebankan pada anggaran perguruan tinggi yang bersangkutan dan/atau usaha lain seijin pimpinan perguruan tinggi dan dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Universitas Diponegoro (Undip) adalah institusi pendidikan yang memiliki kewajiban menyiapkan mahasiswa menjadi anggota masyarakat yang berkemampuan prima secara akademik juga dalam kebermasyarakatan sehingga mampu membangun negeri. Kewajiban tersebut antara lain ditempuh dengan diselenggarakannya kegiatan-kegiatan oleh organisasi kemahasiswaan. Menurut Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 14 Tahun 2014 tentang organisasi kemahasiswaan disebutkan pada Bab 3 tentang organisasi kemahasiswaan di Universitas Diponegoro pasal 4 bahwa organisasi kemahasiswaan di Undip terdiri atas: (a) Senat Mahasiswa (SM) Undip, (b) Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Undip, (c) Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Undip, (d) Senat Mahasiswa Fakultas (SMF), (e) Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF), (f) Himpunan Mahasiswa Jurusan/Prodi (HMJ/PS), (g) Unit Pelaksana Kegiatan (UPK), (h) Badan Semi Otonom (BSO) tingkat universitas dan Fakultas. Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dan Senat Mahasiswa (SM) Undip termasuk bagian beberapa ormawa yang berada dalam lingkungan kampus tingkat universitas memiliki daya tarik tersendiri. BEM Undip sebagai lembaga eksekutif mahasiswa dan SM Undip sebagai lembaga legislatif mahasiswa. Keduanya menjadi wadah mahasiswa untuk mengembangkan dan mengeksplorasi kemampuan dan keminatan.

Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadialasan utama bagi mahasiswa dalam berorganisasi dilingkungan kampus. Meyer dan Allen (dalam Umam, 2010) mengatakan komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menjelaskan hubungan masing-masing anggota organisasi dan memiliki dampak pada keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi tersebut melibatkan tiga aspek, yaitu: rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam menjalankan tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia pada organisasi didalamnya (Ivancevich, Konopaske, Matteson, 2011). Meyer dan Herscovitch juga (2001) menjelaskan bahwa komitmen merupakan suatu pola pikir pengambilan bentuk yang berbeda dan mengikat individu untuk melakukan tindakan yang relevan dengan target tertentu. Individu didalamnya, yakni mahasiswa, memiliki ikatan satu dengan lainnya untuk meraih tujuan-tujuan yang telah

ditetapkan bersama dengan pola-pola perilaku kerja yang terarah. Lebih jauh lagi bahwa komitmen tersebut akan melahirkan anggota-anggota dapat mengatasi tekanan dari luar organisasi dan memberikan motivasi dari dalam untuk bertahan meraih setiap pencapaian yang ada (Cohen, Fink, Gadon, dan Willits, 2001).

Komitmen ini menjadi bagian penting bagi organisasi itu sendiri untuk mencegah perilaku anggota untuk menghindari sebuah tanggung jawab hingga yang berkelanjutan dan hasil akhir akhir dari perilaku ini adalah keluar organisasi (Colquit, Lepine, & Wesson, 2009). Komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan performa kerja individu (Shaw, Delery, & Abdulla, 2003; Khan, Ziauddin, Jam, 2010; Kashefi, Adel, Abad, Aliklayeh, Moghaddam, Nadimi, 2013; Tolentino, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang meningkatkan komitmen organisasi dapat meningkatkan pula performa kerja yang dimilikinya. komitmen organisasi tersebut menjadi modal motivasi menjalankan setiap kegiatan organisasi dan menjadi bagian penting sebagai bentuk pengikat antara mahasiswa dan organisasinya.

Van Dyne dan Graham (Coetsee, 2005) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu: faktor personal, faktor situasional, dan faktor posisional. Faktor situasional dan posisional berkaitan dengan dukungan yang didapatkan dari hubungan dengan rekan dan posisi yang dimiliki individu (eksternal) dalam organisasi, sedangkan faktor personal ini merupakan faktor yang dimiliki oleh individu tersebut sendiri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh pekerja didapatkan bahwa pekerja yang lebih teliti, ekstrovert, dan memiliki pandangan positif terhadap hidupnya cenderung lebih berkomitmen pada organisasi (pekerjaan) (Coetsee, 2005).

Padangan positif tersebut merupakan kapasitas psikologis yang dimiliki individu tersebut menurut Luthans (2004) disebut sebagai *psychological capital*. *Psychological capital (who I am)* tidak kalah penting dengan *human capital* (pengalaman, pendidikan, keahlian, ide, dan kapasitas pengetahuan yang dimiliki) dan *social capital (hubungan baik dengan orang lain)* sebagai modal individu khususnya dalam lingkungan organisasi (Luthans, 2004). *Psychological capital* menawarkan kapasitas yang dinamis dan mampu berkembang secara terus menerus. Hal tersebut sejalan dengan hal membedakan *psychological capital* dengan *human capital* dan *social capital* adalah perkembangan yang lebih berfokus pada *who you are* dan *who you are become* (Luthans, Vogelgesang & Lester, 2006).

*Psychological capital* merupakan kondisi perkembangan psikologis yang positif pada diri individu dengan karakteristik (1) memiliki keyakinan diri untuk melakukan tanggung jawab yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi positif tentang kesuksesan saat ini dan mendatang (*optimism*); (3) kegigihan dalam meraih tujuan, bila dibutuhkan mengarahkan jalan untuk tujuan tersebut (*hope*); (4) saat dihadapkan dengan permasalahan, mampu bertahan dan bangkit untuk mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Menurut Liwanto (2015) *Psychological capital* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Jika individu meningkatkan kapasitas *psychological capital*, akan meningkatkan kinerja individu dalam menjalankan tanggung jawabnya organisasi (perusahaan). Pada cakupan mahasiswa, hal tersebut dapat menunjukkan kapasitas *psychological capital* yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja mahasiswa untuk memikul tanggung jawab yang diberikan didalam ormawa yang diikutinya.

*Psychological capital* ini juga dianggap perlu dalam meningkatkan kemampuan positif mahasiswa dalam menjalani kehidupan dan tanggung jawab nantinya di masyarakat secara nyata. Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya mengenai *psychological capital*. Pada penelitian sebelumnya terkait *psychological capital* dengan komitmen organisasi, ditemukan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi (Larson & Luthans, 2006; Etebarian, Tavakoli, & Abzari, 2012; Dirzyte et. al., 2013; Simons & Buitendach, 2013). Oleh karena itu dengan meningkatkan *psychological capital* yang dimiliki seseorang berkaitan erat dengan meningkatnya komitmen organisasi seseorang dalam

organisasi. Pada skala organisasi mahasiswa selain komitmen organisasi, *psychological capital* merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh mahasiswa dalam menjalankan kegiatan organisasi dan juga meraih tujuan organisasi.

Hubungan positif antara *psychological capital* dan komitmen organisasi sejauh ini dilakukan di luar negeri dengan budaya yang cukup berbeda. Adapun di Indonesia, peneliti menemukan penelitian terkait mengenai hubungan *psychological capital* dengan komitmen organisasi telah dilakukan diantaranya kepada perawat dan anggota polisi. Penelitian terkait yang dilakukan penelitian yang dilakukan kepada anggota polri yang sedang menempuh pendidikan di PTIK. Pada penelitian ini ditemukan bahwa aspek *psychological capital* memiliki hubungan negatif dengan aspek komitmen organisasi, yaitu komitmen kontinuan (Wiyardi, 2010). Namun, penelitian selanjutnya dilakukan perawat, menemukan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi (Mikko, 2012) dengan sumbangan penelitian terbesar pada aspek resiliensi.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya perdebatan terkait penelitian hubungan dari masing-masing aspek antara *psychological capital* dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian yang telah dilakukan berfokus pada organisasi industri dalam dunia kerja seperti pada karyawan di perusahaan, rumah sakit, hingga kepolisian dengan memiliki ikatan kerja berupa insentif (gaji) dan sejauh ini belum terdapat penelitian sejenis terkait dengan organisasi mahasiswa.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada anggota BEM dan SM Undip Semarang.

## **METODE**

Populasi penelitian ini adalah anggota BEM dan SM Undip Semarang dengan jumlah 193 anggota. Sampel yang digunakan untuk penelitian adalah 89 anggota dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan medol skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Skala Komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (dalam Umam, 2010) yaitu, komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif dengan jumlah aitem valid 29 (komitmen afektif  $\alpha = .901$ , komitmen kontinuan  $\alpha = .831$ , komitmen normatif  $\alpha = .780$ ). Skala *psychological capital* disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Luthans, Youssef, & Avolio, (2007) yaitu, *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, *ressiliency* dengan jumlah aitem valid ( $\alpha = .909$ ). penelitian ini menggunakan metode analisis data korelasi *product moment pearson* dengan menggunakan analisis SPSS 21.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, koefisien korelasi antara *psychological capital* dengan komitmen afektif sebesar .702 dengan  $P = .000 (p < .05)$ , komitmen kontinuan sebesar .671 dengan  $P = .000 (p < .05)$ , dan komitmen normatif sebesar .667 dengan  $P = .000 (p < .05)$ . hasil positif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin positif *psychological capital* maka semakin tinggi komitmen organisasi pada anggota BEM dan SM Undip Semarang.

Hasil tersebut sejalan dengan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi (Larson & Luthans, 2006; Etebarian, Tavakoli, & Abzari, 2012; Mikko, 2012; Dirzyte et. Al., 2013; Simons & Buitendach, 2013). Hal ini menjelaskan bahwa *Psychological capital* memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, baik pada skala organisasi laba dan nirlaba seperti organisasi mahasiswa. Menurut Nelson dan Cooper (2007)

*psychological capital* merupakan kondisi positif yang ada dalam individu pada lingkup organisasi. kapasitas diri yang positif. Kapasitas diri positif tersebut merupakan bagian dari faktor personal dari faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pada diri individu (Coetzee, 2005).

Komitmen afektif memiliki hubungan positif dengan kepuasan hidup (Kumari & Afroz, 2013). Anggota dengan ikatan emosional pada organisasi setiap aktivitas mempertimbangkan makna hidup, gambaran diri yang positif, bahagia, optimis dan merasa sukses untuk meraih tujuan. Ikatan emosional dibangun organisasi agar masing-masing anggota untuk mengidentifikasi diri dalam organisasi secara emosional sehingga mengetahui fungsi dan kedudukan anggota untuk menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini ditunjukkan oleh anggota organisasi dengan bertanya soal kesulitan dalam menjalani program kerja organisasi hingga menawarkan diri untuk memberi bantuan untuk membantu mengerjakan tugas-tugas organisasi. Kerjasama tersebut dibungkus dengan perasaan bahwa masing-masing anggota didalamnya merupakan satu kesatuan dibawah payung organisasi. Menurut Khan, Naseem, dan Masood (2016) komitmen kontinuan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Anggota organisasi yang memiliki komitmen kontinuan yang tinggi mempertimbangkan untuk bertahan atau meninggalkan karena tidak adanya pilihan lain dan menghindari mengeluarkan biaya untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, adanya keuntungan dalam organisasi juga menjadi pengikat anggota, seperti hak-hak istimewa pada jabatan organisasi, jaringan yang didapat, hingga tidak adanya kesempatan untuk mendapatkan organisasi yang lebih baik. Beberapa dari anggota BEM dan SM Undip menjadi bagian dari organisasi untuk memperluas jaringannya sebagai referensi dalam dunia kerja setelah lulus sebagai mahasiswa..

Kemudian, beberapa anggota BEM dan SM Undip menyadari bahwa berkomitmen dan menjalankan tanggung jawab yang bebakan padanya merupakan kewajiban yang harus dilakukan sebagai bagian mengabdikan pada almamater. Komitmen normatif memengaruhi performa individu dalam organisasi (Khattak & Sethi, 2012). Anggota dengan komitmen normatif yang tinggi membutuhkan improvisasi terhadap pekerjaan dan loyal pada organisasi. Pada lingkup ormawa kewajiban-kewajiban organisasi mengikat anggota untuk terpacu melakukan usaha-usaha dengan tujuan untuk mencapai target organisasi. Pada lingkup BEM dan SM Undip, perilaku anggota akan cenderung untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan bahwa setiap tugas yang dibebankan pada individu merupakan kewajiban untuk dipenuhi. Kemajuan organisasi menjadi bagian lain dari diri anggota didalamnya dan ketika tugas-tugas organisasi yang tidak selesai dan mencapai target merupakan aib bagi anggota ataupun bidang dalam organisasi tersebut.

Pada penelitian ini diketahui bahwa komitmen organisasi anggota BEM dan SM Undip Semarang tergolong pada kategori tinggi yaitu komitmen afektif N=46 (51.6%), komitmen kontinuan N=56 (63%), dan komitmen normatif N=70 (78.6%). Sementara itu *psychological capital* pada anggota BEM dan SM Undip Semarang juga tergolong kategori tinggi (75.2%) dengan jumlah 67 anggota.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi pada *psychological capital* dengan komitmen afektif sebesar .702 dengan  $p = .000 (p < .05)$ , komitmen kontinuan sebesar .671 dengan  $p = .000 (p < .05)$ , dan komitmen normatif sebesar .667 dengan  $p = .000 (p < .05)$ . hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada anggota BEM dan SM Undip Semarang. Semakin positif *psychological capital* maka semakin tinggi

komitmen organisasi dan sebaliknya, semakin negatif *psychological capital* maka semakin rendah komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa *psychological capital* memberikan sumbangan efektif 49.3% pada komitmen afektif, 45% pada komitmen kontinuan, dan 44.5% pada komitmen normatif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmadi, A. (2009). *Ilmu sosial dasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: a public sample in turkey. *European journal of social sciences* 21 (3), 373-380.
- Coetzee, M. (2005). *Employee commitment*. University of Pretoria etd.  
<http://upetd.up.ac.za/thesis/Available/etd04132005130646/unrestricted/05chapter5.pdf>.  
Oktober 10, 2016
- Cohen, A. R., Fink, S. L., Gadon, H., & Willits, R. D. (2001). *Effective behavior in organizations: case, concept, and student experiences*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Colquit, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, K. & Newstrom, J. M. (2005). *Perilaku dalam organisasi edisi 7 jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus besar bahasa indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dirzyte, A. et. al. (2013). Relationship between organizational commitment, job satisfaction, and positive psychological capital in lithuanian organizations. *Internatonal Journal of Business and Social Science* 4 (12), 115-122.
- Djojodibroto, R. (2004). *Tradisi kehidupan akademik*. Yogyakarta: Galang Press.
- Etebarian, A. Tavakoli, S. & Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *Affrican Journal of Business Management*, 6 (14), 5057-5060
- Firdausz, R. (2012). *Motivasi mahasiswa bergabung di organisasi intra kampus*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2011). *Perilaku dan manajemen organisasi edisi 7*. Jakarta: Erlangga.
- John, J. (2009). Study on the nature of impact of soft skills training programme on the soft skills development of management student. *Pacific Business Review, October/December*, 19-27.

- Kashefi, M. A., Adel, R. M., Abad, H. R. G., Aliklayeh, M. B. H., Moghaddam, H. K., Nadimi, G. (2013). Organizational commitment and its effects on organizational performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Reseach In Business*, 4 (12), 501-510
- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15 (3), 292-298.
- Khan, R., Naseem, A., & Masood, S. A. (2016). Effect of continuance commitmen and organizational cynicism on employee satisfaction in engineering organizations. *International journal of innovation, management, and technology* 7 (4), 141-146.
- Khattak, A. A., & Sethi, S. (2012). Organization normative commitmen (onc) has psychological positive effects on employees' performance. *Abasyn journal of social sciences* 5 (1), 99-110.
- Klaus, P. (2010). Communication breakdown. *California Job Journal*, 28, 1-9.
- Kumari, N. & Afroz, N. (2013). The impact of affeective commitment in employees life satisfaction. *Global journal of management and business reserch interdisciplinary* 13(7), 25-30.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential addes value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (1), 45-62.
- Linley, P. A. & Joseph, S. (2004). *Positive psychology in practice*. New Jersey: John Willey & Sons Inc.
- Liwanto, I. H. (2015). Hubungan psycap dengan kinerja karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 14 (2), 223-243
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). *Positive Psychological Capital : Measurement An Relationship With Performance and Satisfaction*. Personnel Psychology, In Press.
- Luthans, F., Luthans, W. K., & Luthans, C. B. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizon* 47(1), 45-50.
- Luthans, F. Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital : Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review* 5(1), 25-44.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. London: Sage Publication.
- Meyer, J. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward and general model. *Human Resource Management Review* 11, 299-326.



- Mikko, M. (2012). *Hubungan antara psychological capital dan komitmen organisasi pada perawat*. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). *Positive organizational behavior: an inclusive view*. London: Sage Publications.
- Nydia, Y. T. (2012). *Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan lapangan spbu coco pertamina mt haryono*. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.  
<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20318230-S-Yetta%20Tri%20Nydia.pdf> April, 11 2016
- Psyces, J. & Jones, J. (2010). *Maximizing your psychological capital for success*. Malden: A John Wiley & Sons.
- Rivaldi, S. (2013). *Pengaruh organisasi kemahasiswaan terhadap prestasi belajar mahasiswa prodi pendidikan ekonomi FKIP Untan Pontianak*. Skripsi. Pontianak. Universitas Tanjungpura.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robles, M. M. (2012) Executive perceptions of top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly* 75 (4), 453-465.
- Seligman, M. E. P. (2008). *Menginstall optimism: bagaimana cara mengubah pemikiran dan kehidupan anda*. Bandung: PT Karya Kita.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., & Abdulla, M. H. (2003). Organizational commitment and performance among guest worker and citizens of an arab country. *Journal of Business Research*, 56, 1021-1030.
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organizational commitment amongst call centre employees in south Africa. *SA Journal of Industrial Psychology* 39 (2), 1-12.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., Sigman, D. (2002). *Hope theory; a member of the positive psychology family*. Dalam Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (eds.). *Handbook positive psychology* (pp. 459-471). New York: Oxford University Press.
- Sugiyono. (2013). *Metodepenelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan research and development*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, E. M. (1999). The relationship between employee commitment and job performance. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 1 (1), 47-55.
- Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management* 15 (1), 51-59.

- Wiyardi, R. (2010). *Hubungan psychological capital dengan komitmen organisasi pada anggota polri yang sedang mengikuti pendidikan di perguruan tinggi ilmu kepolisian*. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Yulianto, A. (2015). *Pengaruh keaktifan siswa berorganisasi terhadap peningkatan soft skills dan prestasi belajar siswa kelas xi kompetensi keahlian teknik pemesinan smk muhammadiyah prambanan tahun ajaran 2014/2015*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.