

## **Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Rimba Mutiara Bansa Riau**

Suci Maharani<sup>1</sup>, Jhon Herwanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

email: [sucimaharani0001@gmail.com](mailto:sucimaharani0001@gmail.com)

### **Abstrak**

Komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan koperasi Rimba Mutiara Bansa Riau. Hipotesis penelitian terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan koperasi Rimba Mutiara Bansa Riau. Jumlah subjek penelitian sebanyak 225 orang karyawan koperasi Rimba Mutiara Bansa Riau, yang ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Penelitian dikumpulkan dengan menggunakan dua skala, yakni skala *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* Allen dan Meyer (1990) dan skala *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* Luthans, Youssef & Avolio (2007). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *pearson product moment* dibantu dengan *SPSS for Windows 23.0*. Penelitian ini menghasilkan korelasi  $r = 0.479$  dengan nilai signifikansi ( $p = 0.000 < 0.01$ ). Hasil analisis data penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan koperasi Rimba Mutiara Bansa Riau.

**Kata Kunci:** *Psychological Capital, Komitmen Organisasi, Karyawan*

### **Abstract**

*Organizational commitment is defined as a desire to maintain membership in the organization which is shown in an attitude of acceptance, and a strong belief in the values and goals of an organization. The purpose of the study was to determine the relationship between psychological capital and organizational commitment to the employees of the Rimba Mutiara Bansa Riau cooperative. The research hypothesis is that there is a relationship between psychological capital and organizational commitment for employees of the Rimba Mutiara Bansa Riau cooperative. The number of research subjects was 225 employees of the Rimba Mutiara Bansa Riau cooperative, which was determined using a simple random sampling technique. The research was collected using two scales, namely Allen and Meyer's (1990) Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) and Luthans, Youssef & Avolio (2007) Psychological Capital Questionnaire (PCQ) scale. The data analysis technique used is pearson product moment correlation analysis assisted by SPSS for Windows 23.0. This study resulted in a correlation of  $r = 0.479$  with a significance value ( $p = 0.000 < 0.01$ ). The results of the analysis of research data show that there is a significant relationship between psychological capital and organizational commitment for employees of the Rimba Mutiara Bansa Riau.*

**Keywords :** *Psychological Capital, Organizational Commitment, employees*

## **Pendahuluan**

Koperasi adalah sebagai suatu sistem ekonomi, mempunyai kedudukan politik sebagai organisasi bisnis atau perusahaan yang dikelola berdasarkan asas kekeluargaan yaitu berpegang pada pasal 33 UUD 1945, ayat 1. Koperasi harus taat pada prinsip pengelolaan yang sehat, transparan, dan bertanggung jawab serta bersikap adil dalam pencapaian tujuan bersama. Komitmen karyawan juga merupakan hal yang mendasar yang paling dibutuhkan dari dalam diri karyawan dalam dunia kerja. Menurut ping (dalam Harianto, 2016) Karyawan berkomitmen memiliki pemikiran, pandangan, modal positif. Setiap organisasi memerlukan individu yang memiliki daya fikir yang tinggi, bertindak dan trampil dalam menggapai kesuksesan disuatu organisasi, salah satu yang dapat mempengaruhi suatu kinerja anggota disuatu organisasi merupakan komitmen organisasi. Robbins dan Judge (2009) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi ialah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menurut Gibson et al (1997) adalah identifikasi rasa dan keterlibatan loyalitas yang diungkapkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Riggio (2017) komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan berkaitan dengan keseluruhan organisasi tempatnya bekerja. Sederhananya, komitmen Organisasi, yaitu sikap individu terhadap organisasi tempat kerja yang menggambarkan ikatan sehingga mempengaruhi keputusan untuk keberlanjutan atau bertahan dalam organisasi. Tingkat komitmen organisasi karyawan pada organisasi, berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Sopiah (2008), tingkat komitmen yang rendah pada anggota organisasi berdampak pada organisasi dan karyawan. Pada organisasi akan meningkatnya ketidakhadiran karyawan, kinerja anggota organisasi tidak maksimal sehingga menurunnya loyalitas karyawan pada organisasi.

*Psychological capital* terhadap komitmen organisasi dengan sumbangan terbesar pada aspek kelanjutan. Penelitian ini membuktikan *psychological capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan melanjutkan keanggotaannya didalam organisasi. Sejalan dengan penelitian Nugroho (2013) menemukan dalam penelitian yang lakukan terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* individu maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Luthans (2007) menyebutkan terdapat 4

aspek dalam *psychological capital* yang terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. *Self efficacy*, sebagai individu yang memiliki keyakinan (atau kepercayaan diri) tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks yang diberikan. *Hope*, diartikan sebagai motivasi positif individu yang didasarkan pada keinginan untuk sukses. *Optimisme*, adalah individu yang mengharapkan peristiwa positif yang diinginkan dimasa yang akan datang. *Resiliency*, merupakan kemampuan bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 20 Mei 2022 dengan Sekretaris koperasi dengan inisial RS di koperasi Rimba Mutiara Bansa Riau, dapat diasumsikan bahwa terdapat indikasi rendahnya komitmen organisasi yang ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang cenderung suka terlambat masuk kerja, tidak disiplin seperti tidak mengikuti rapat bulanan yang diadakan koperasi setiap akhir bulan, RS juga mengatakan karyawan melakukan penggelapan sawit, penyelesaian masalah karyawan diminta untuk mengundurkan diri. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991) karyawan yang memiliki aspek *affective commitment* yang rendah akan menampilkan perilaku sering terlambat, tingkat absen yang tinggi, dan cenderung melakukan pengunduran diri terhadap organisasi.

Tabel 1. *Blue Print* Skala Komitmen Organisasi (Setelah *Try Out*)

No	Dimensi	Nomor Aitem				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Komitmen Afektif	1, 6, 10, 20	-	15, 21, 24	18	8
2	Komitmen Berkesinambungan	4, 11, 17, 23	13	2, 16	7	8
3	Komitmen Normatif	3, 9, 14, 19, 22	8, 12	2, 16	5	8
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>24</b>

Setelah peneliti melakukan *try out*, kemudian peneliti melakukan analisis melalui bantuan program SPSS *for windows* versi 23.0 pada kedua skala yang digunakan. Skala komitmen organisasi yaitu skala *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) setelah dilakukan analisis maka didapatkan hasil dari 24 aitem yang sudah diuji cobakan terdapat 6 item yang gugur. Enam aitem tersebut memiliki koefisien *corrected item total correlation* dengan rentang 0,09-1,50 nomor aitem yang tidak valid adalah 5, 7, 8, 12, 13, 18 dan 18 aitem yang valid jika dilihat dari koefisien

*corrected item total correlation* dari rentan 2,25-5,51. Berikut *blue print* skala komitmen organisasi sesudah uji coba atau *try out*.

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur pada uji coba indeks daya beda, maka *blue print* skala komitmen organisasi yang digunakan untuk penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. *Blue Print* Skala Komitmen Organisasi (Untuk Penelitian)

No	Dimensi	Aitem Valid		Jumlah
		F	U	
1	Komitmen Afektif	1, 5, 7, 10, 14	15, 18	7
2	Komitmen Berkesinambungan	4, 8, 12, 17	2, 11	6
3	Komitmen Normatif	3, 6, 9, 13, 16	-	5
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>

Permasalahan komitmen yang rendah juga terlihat berdasarkan hasil wawancara dengan FF pada tanggal 27 Juni 2022 yang menyampaikan bahwa terkait jabatan, karyawan biasa merasa tidak memiliki peran penting serta tanggung jawab lebih dalam organisasi. FF suka menunda-nunda pekerjaan, dan jika mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik dan mendapatkan upah yang tinggi FF bersedia dan berkenan untuk pindah ketempat pekerjaan baru dengan senang hati. Hal ini berkaitan dengan aspek *normative commitment* yang dijelaskan Umam (2010), yaitu karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi ada akan tetap bertahan karena adanya kewajiban atau tugas yang harus dijalankan. Selain itu permasalahan keterlambatan, berdasarkan wawancara dengan DN pada tanggal 27 Juni 2022 bahwa dalam setiap diadakan rapat akhir bulan karyawan koperasi sering datang terlambat dan pulang sebelum waktu yang telah ditentukan.

Allen Meyer (1991), dalam teorinya menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki 3 aspek yaitu: pertama komitmen Afektif (*Affective Commitment*) sebagai keterikatan emosional dengan organisasi, rasa identitas diri, dan komitmen yang dihasilkan dari partisipasi anggota organisasi. Kedua, komitmen berkesinambungan (*Continuance Commitment*) sebagai komitmen yang didasarkan akan kerugian yang diasosiasikan dengan keluarnya individu dari organisasi. Ketiga komitmen normatif (*Normative Commitment*) sebagai perasaan tanggung jawab untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Rizki Adnan & Unika (2017) menyatakan terdapat hubungan antara *psychological capital* terhadap komitmen organisasi dengan sumbangan terbesar pada aspek kelanjutan. Penelitian ini membuktikan *psychological capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan melanjutkan keanggotannya didalam organisasi. Sejalan dengan penelitian Nugroho (2013) menemukan dalam penelitian yang dilakukan terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* individu maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Luthans (2007) menyebutkan terdapat empat aspek dalam *psychological capital* yang terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. *Self efficacy*, sebagai individu yang memiliki keyakinan (kepercayaan diri) tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan, untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks yang diberikan. *Hope*, diartikan sebagai motivasi positif individu yang didasarkan pada keinginan untuk sukses. *Optimisme*, adalah individu yang mengharapkan peristiwa positif yang diinginkan dimasa yang akan datang. *Resiliency*, merupakan kemampuan bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab.

Menurut Saerang, M dan Saraswati (2019) aspek *psychological capital* berkontribusi terhadap beberapa aspek pekerjaan. Efikasi diri terbukti memberikan kontribusi yang positif ketika individu berada dalam tekanan, ketakutan, dan tantangan karena persepsi seseorang tentang pengendalian yang baik karyawan yang memiliki harapan yang tinggi berdampak pada tingkat kreativitas dan memiliki banyak sumber ide, serta berupaya untuk berkembang dan meraih kesuksesan dalam pekerjaan yang dilakukan. Optimisme karyawan berdampak pada kemampuan untuk mengendalikan keinginannya dan termotivasi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Adapun karyawan yang memiliki resiliensi berdampak pada peningkatan kerja, kepuasan kerja, meningkatkan komitmen organisasi serta dapat meningkatkan modal sosial karyawan.

## **Metode**

### *Partisipan*

Partisipan dalam penelitian ini yaitu karyawan koperasi Rimba Mutiara Bansa Riau, pengambilan sample menggunakan teknik *simple random sampling* menggunakan rumus slovin (1970) dengan tingkat kesalahan 5%. Populasi pada penelitian adalah karyawan koperasi Rimba Mutiara Bansa Riau dengan jumlah populasi 517 orang. Maka didapatkan sampel sebanyak 225 karyawan dikoperasi Rimba Mutiara Bansa Riau.

### *Pengukuran*

Skala *psychological capital* dalam penelitian ini dimodifikasi dari Vira (2022) dalam penelitiannya. Peneliti memodifikasi redaksi pernyataannya disesuaikan dengan karakteristik karyawan. Jumlah aitem dari skala ini adalah 18 aitem dari empat aspek. Skala ini terdiri dari dua kelompok pernyataan yaitu *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung) dengan 5 alternatif pilihan jawaban dari sangat setuju hingga tidak setuju. Salah satu contoh aitem pada skala *psychological capital* yaitu “Saya mampu menemukan solusi dari masalah jangka panjang di tempat kerja” Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini yang dimodifikasi dari Astuti (2020) dalam penelitiannya. Peneliti memodifikasi redaksi pernyataannya disesuaikan untuk mengukur komitmen organisasi pada karyawan. Jumlah aitem dari skala ini adalah 18 aitem dari tiga aspek. Skala ini terdiri dari dua kelompok pernyataan yaitu *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung) dengan 5 alternatif pilihan jawaban dari sangat setuju hingga tidak setuju. Salah satu contoh aitem pada skala komitmen organisasi yaitu “Saya merasa senang ketika menghabiskan masa karir di tempat kerja”.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan koefisien *reliabilitas alpha*. Data untuk menghitung koefisien *reliabilitas alpha* diperoleh dengan satu kali penyajian skala kepada sekelompok responden (Azwar, 2019). Analisis ini akan dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 23.0 For Windows*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dengan *reliability analysis*) diketahui reliabilitas skala *psychological capital* dan skala komitmen organisasi. Hasil perhitungan reliabilitas skala *psychological capital* dihasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0.840, sedangkan koefisien reliabilitas komitmen organisasi sebesar 0.833. Dengan demikian skala *psychological capital* dan skala komitmen organisasi dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### ***Analisis Data***

Analisis statistik untuk mengkaji hipotesis diatas adalah dengan menggunakan teknik korelasi pearson untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi. Data yang didapatkan dianalisis menggunakan *Statistical Package for Science SPSS) 23.0 for windows*.

## Hasil

### Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memenuhi syarat untuk diuji dengan analisis korelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas melalui SPSS versi 23.0 *for windows* diperoleh rasio *skewness* dan rasio *kurtosis* sebagai berikut (Tabel 4.)

Tabel 4. Uji Asumsi

	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>Skewness</b>		<b>Kurtosis</b>	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Komitmen Organisasi	225	56,17	-0,349	0,162	-0,636	0,323
<i>Psychological Capital</i>	225	61,35	-0,706	0,162	-0,048	0,323

Berdasarkan Tabel 4. uji normalitas hasil analisis menunjukkan bahwa sebaran data bahwa kedua variabel berdistribusi secara normal. Selanjutnya berdasarkan uji linearitas antara variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi melalui SPSS versi 23.0 menghasilkan nilai *linearity* sebesar nilai  $F = 77.018$  dan  $p = 0,000$  ( $p \leq 0,05$ ) yang artinya antar variabel memiliki hubungan yang linear. Maka dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi pearson ini dianalisa melalui SPSS versi 23.0. Pengujian hipotesis untuk melihat signifikansi hubungan *psychological capital* dan komitmen organisasi. Berdasarkan uji korelasi hasil koefisien korelasi ( $r$ ) antara *psychological capital* dan komitmen organisasi sebesar 0.479 ( $p = 0,000$ ). Penelitian ini memiliki nilai probabilitas ( $p$ ) yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) maka dari itu hipotesis diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dan komitmen organisasi pada karyawan koperasi Rimba Mutiara Bansa Riau. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah pula komitmen organisasi.

Kemudian sumbangan efektif pada penelitian ini yang didapatkan dari analisis *Measures Of Association* nilai *R squared* ( $r^2$ ) = 0.224 artinya menunjukkan bahwa *psychological capital* mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 22,4%. Sementara 77,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti stress kerja, disiplin kerja, karakteristik organisasi, kepuasan kerja dan hal lain sebagainya.

Berdasarkan kategorisasi pada *psychological capital* memperoleh hasil bahwa dari total subjek 225, pada umumnya subjek berada pada kategori tinggi sebanyak 155 orang (44,4%), dan 58 orang (25,8%) berada pada kategori sedang. Dalam hal ini kategorisasi menjelaskan bahwasanya jumlah rata-rata subjek memiliki *psychological capital* yang berada pada tingkat tinggi. Maka dari itu artinya *psychological capital* pada karyawan koperasi menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai keyakinan yang kuat dalam motivasi untuk menunjukkan kemauan keras untuk mencapai tujuan, untuk menemukan dan menggunakan berbagai cara yang mengarah pada kesuksesan.

Sedangkan pada komitmen organisasi dari total subjek 225, pada umumnya subjek berada pada kategori sedang sebanyak 67 orang (29,8%), 59 orang (26,2%) masuk pada kategori tinggi, 53 orang (23,6%) masuk pada kategori rendah, 41 orang (18,2%) masuk pada kategori sangat tinggi dan 5 orang (2,2%) masuk pada kategori rendah. Kecendrungan data terbanyak bergerak dari kategori sedang. Komitmen organisasi dalam kategori sedang pada karyawan koperasi menunjukkan bahwa individu tersebut cukup mampu dalam mempertahankan loyalitas terhadap organisasi.

## **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi. Karyawan tidak dapat menjadi berkomitmen jika tidak adanya keyakinan terhadap kemampuan diri (*self efficacy*) untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan, adanya atribut positif (optimis) tentang kesuksesan dimasa sekarang dan dimasa depan, adanya tekad untuk mencapai tujuan dan jika perlu mengubah jalan untuk mencapai tujuan (*hope*), dan berakhir adanya keteguhan dalam menghadapi masalah (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan sehingga karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan berada dalam organisasi dengan penuh dedikasi, karena anggota yang memiliki komitmen yang tinggi menganggap bahwa hal yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam menjalankan program kerja di dalam organisasi.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan temuan dari beberapa peneliti sebelumnya. Sharifi dan Shahtalebi (2014) menyelidiki hubungan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya korelasi



yang antara kedua variabel yang diteliti. Kemudian temuan Sucokro (2019) juga mendapatkan hasil yang sama, yaitu adanya hubungan antara variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat diartikan bahwa individu yang memiliki modal positif atau *psychological capital* memiliki keyakinan akan kemampuannya dan cenderung lebih mampu untuk mempertahankan keanggotaannya disuatu organisasi.

*Psychological capital* menekankan pada sifat dan kekuatan positif individu dan mengekspresikan sumber daya psikologis positif yang dimiliki individu. Secara positif berkontribusi terhadap komitmen dan kinerja individu, modal psikologis juga berkontribusi pada organisasi untuk dapat mengenali pentingnya individu untuk menjadi lebih baik dalam mengatasi tantangan besar yang akan dihadapi sekarang dan dimasa depan.

Tran (2018) menunjukkan empat komponen *psychological capital* memiliki dampak pada komitmen organisasi. *Self efficacy* akan membantu karyawan menetapkan tujuan dan menghargai target organisasi, sehingga berusaha keras untuk bekerja dan keinginan untuk berkomitmen pada organisasi, optimisme akan memberikan perasaan positif kepada karyawan terhadap kehidupan dan pekerjaannya saat ini sehingga individu akan merasa lebih berkomitmen dengan organisasi, ketahanan membawa karyawan mampu untuk menghadapi kesulitan, dan karyawan selalu memiliki komitmen organisasi untuk mengatasi setiap tantangan di tempat kerja. *Psychological capital* ditandai dengan adanya kesadaran dan kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki, motivasi dari dalam diri, pengharapan positif, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kesulitan yang dihadapi (Cendrawati, 2018).

Pekerja dengan *psychological capital* yang baik perlu dipertahankan oleh organisasi dalam rangka menjaga mutu dan kualitas, bahkan dapat meningkatkan performa yang sudah ada. Hal ini tentunya akan memberikan keuntungan bagi koperasi Rimba Mutiara Bango Riau, dimana dengan adanya karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi maka dapat meningkatkan komitmen dan kualitas dalam bekerja yang diberikan karyawan terhadap koperasi sehingga terwujudnya tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

## **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dan komitmen organisasi pada karyawan koperasi Rimba Mutiara Bango Riau. Artinya semakin tinggi *psychological capital* karyawan koperasi, maka komitmen organisasi semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* pada karyawan maka akan semakin rendah pula komitmen organisasinya.

Selanjutnya jika dilihat dari kategorisasi *psychological capital* berada pada kategori tinggi, sedangkan *komitmen organisasi* berada pada kategori sedang. Artinya karyawan koperasi Rimba Mutiara Bansa Riau memiliki *psychological capital* yang baik sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi.

## **Referensi**

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization *Journal Of Occupational Psychology*.
- Allen, N., & Meyer, J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review, Vol 1 No 1*.
- Astuti, T. W. (2020). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit. *Skripsi*.
- Cendrawati, M. A. (2018). Psychological Capital Dan Kinerja Pada Pekerja Penyandang Disabilitas Usaha Kecil Dan Menengah (Ukm) Di Yogyakarta. *Skripsi*.
- Hariato, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Jurnal Kinerja, Vol 2 No 2*.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman, S. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology, Vol 60 No 3*.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. USA: Oxford University Press.
- Riggio, R. E. (2017). *Intruduction To Industrial/Organizational Psychology*. New York: Routledge.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sharifi, N., & Shahtalebi, B. (2014). The Relationship Between Dimensions Of Psychological Capital With Organizational Commitment Studied: Staffs Of General Directorate Of Education Of Isfahan. Kuwait Chapter Of The *Arabian Journal Of Business And Management Review, Vol 3 No 11*.
- Slovin, M. J. (1960). *Sampling, Simon And Schuster Inc*. New York. Online
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Pt Andi.
- Vira, D. A. (2022). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bank Bri Pekanbaru. *Skripsi*.