
Kontribusi *Psychological Capital* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan RS “X” di Sukabumi

Endah Andriani Pratiwi¹, Yoga Hardianto², Muhammad Zein Permana³

^{1,2,3}Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani

E-mail: endah.andriani@lecture.unjani.ac.id

Article History:

Received: 05 Mei 2023

Revised: 17 Mei 2023

Accepted: 19 Mei 2023

Keywords: *Psychological Capital*, Komitmen, *Self Efficacy*, *Hope*

Abstract: Untuk mendukung pencapaian organisasi, diperlukan karyawan yang berkomitmen dan juga memiliki *Psychological Capital*. Tujuan penelitian ini adalah menguji kontribusi *Psychological Capital* terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah sakit “X” di Sukabumi. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan total sampling. Subjek penelitian yaitu 146 karyawan Rumah Sakit “X” di Sukabumi, terdiri dari 88 orang perempuan dan 58 orang laki-laki. *Psychological Capital* diukur menggunakan *Psychological Capital Questionnaire-24 (PCQ-24)* yang dikembangkan oleh Fred Luthans, Bruce J. Avolio, dan James B. Avey pada tahun 2007. Komitmen organisasi diukur menggunakan alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dikembangkan oleh Allen dan Mayer pada tahun 1990. Uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji deskriptif dilakukan secara berurutan pada penelitian ini. Hasil menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan RS “X” di Sukabumi. Dimensi *self-efficacy* dan *hope* menjadi dimensi yang berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi.. Sedang dimensi *optimism* dan *resiliency* tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi management RS “X” untuk meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya.

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah rumah sakit (RS) di Indonesia sebanyak 3.112 unit pada 2021. Nilai tersebut naik 5,17% dari tahun sebelumnya yang sebanyak 2.959 unit. Sementara menurut wilayahnya, rumah sakit paling banyak berada di Jawa Timur, yakni 445 unit. Posisinya diikuti oleh Jawa Barat dan Jawa Tengah masing-masing sebanyak 391 unit dan 324 unit (<https://dataindonesia.id/ragam/detil>). Dengan adanya jumlah rumah sakit sebanyak itu tentu membuat situasi kompetitif akan dirasakan oleh setiap rumah sakit. Pemerintah Indonesia terus mengupayakan mencapai cakupan kesehatan semesta atau Universal health Coverage (UHC).

Cakupan kesehatan semesta menjamin seluruh masyarakat mempunyai akses untuk kebutuhan pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif yang berkualitas dan efektif. (<https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/>). Hal tersebut penting agar rumah sakit dapat menjadi pilihan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan layanan kesehatannya.

Perusahaan sebagai suatu organisasi sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai suatu bentuk komitmen yang tinggi, karena dengan komitmen yang tinggi maka setiap kegiatan yang dilakukannya bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para manajer bawahan berusaha keras mencapai tujuan organisasi Porter et al., (1974). Komitmen organisasi merupakan sebuah ekspresi dari keinginan seseorang untuk menunjukkan prilakunya. Pada saat seseorang komit terhadap organisasi, seseorang tersebut akan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berperilaku berdasarkan norma institusional dibandingkan mereka yang tidak komit. Sebagai hasilnya, komitmen memperkuat keinginan seseorang untuk menunjukkan perilaku yang diinginkan oleh organisasi. Sebaliknya, komitmen yang rendah akan menghilangkan kecenderungan orang akan berperilaku sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi (Wuryani, 2013). Meyer & Allen (1997) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Meyer & Allen (1997) kemudian menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki 3 komponen di antaranya komponen afektif, komponen normatif, dan komponen kontinuan.

Karyawan yang memiliki komponen afektif tinggi akan melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut karena memang hal itulah yang mereka inginkan, mereka bertahan karena memang mereka senang dan bahagia berada di dalam organisasi dan menjadi anggota organisasi tersebut (Wuryani, 2013). Karyawan yang bertahan berdasar komponen kontinuan bertahan karena memang mereka memiliki kebutuhan, karyawan merasa bahwa dirinya harus tetap berada di dalam organisasi. Hal ini karena karyawan merasa bahwa keuntungan yang diperoleh di tempat lain tidak jauh berbeda dengan yang diperoleh di dalam organisasinya. Sedangkan komponen normatif menggambarkan suatu perasaan yang dimiliki oleh karyawan karena ia merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi tidak akan muncul secara tiba-tiba, hal ini tentu diperlukan usaha yang besar baik itu dari sisi organisasi dan juga dari sisi individu karyawan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai keyakinan akan potensi diri dan organisasinya tentu akan mendorong kesediaan untuk berhasil dalam setiap tujuan yang ingin di capai. Adapun yang menjadi karakteristik karyawan yang dapat mendukung organisasi adalah yang salah satunya memiliki *Psychological Capital* yang tinggi.

Luthans, et al. (2007) mendefinisikan *Psychological Capital* sebagai keadaan perkembangan psikologis yang positif pada individu yang dikarakteristikan sebagai (1) memiliki rasa percaya diri (*self-efficacy*) untuk mengerahkan upaya atau usaha agar berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang; (2) membuat atribusi yang positif (*optimism*) mengenai keberhasilan pada saat ini dan masa mendatang; (3) tekun pada tujuan, dan apabila dibutuhkan, mengalihkan dalam mencapai tujuan (*hope*) demi keberhasilan; serta (4) ketika ditimpa kesulitan dan masalah, individu mampu bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui (*resiliency*) demi mencapai keberhasilan.

Salah satu Rumah Sakit pilihan masyarakat di Provinsi Jawa Barat adalah Rumah Sakit “X” di Sukabumi. Bukan hal yang mudah bagi pihak Rumah Sakit memastikan karyawannya

memiliki komitmen untuk menampilkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kesehatan. Menurut bagian *human resource* Rumah Sakit “X” di Sukabumi, masih terlihat karyawan yang menunjukkan perilaku telat dan tidak disiplin dalam bekerja, memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerjanya, bahkan seringkali merasa tidak yakin saat bekerjasama dengan rekan kerja maupun atasannya. Peneliti mencoba memperdalam fenomena tersebut dengan melakukan wawancara pada karyawan Rumah Sakit “X” di Sukabumi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang karyawan di Rumah Sakit “X” di Sukabumi dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan merasa kurang yakin diri saat bekerja dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya dalam lingkup pekerjaan. Selain itu, beberapa diantaranya merasa tidak senang dibanding-bandingkan dengan rekan kerja yang lain ketika berada dalam situasi rapat atau diskusi, dimana di dalamnya seringkali menuntut keaktifan karyawan dalam mengungkapkan pendapat. Situasi-situasi tersebut membuat mereka menjadi kurang percaya diri bahkan menimbulkan sikap pesimis dalam melihat masa depan dalam pekerjaannya. Beberapa dari mereka juga mengatakan bahwa mengalami kesulitan saat membuat tujuan-tujuan dalam pekerjaan ataupun dalam kehidupannya sehari-harinya. Saat situasi di dalam pekerjaan sangat padat dan penuh dengan tekanan, mereka merasa stress hingga beberapa dari mereka mengatakan ingin berhenti dari pekerjaan tersebut. Akan tetapi, saat mengingat keluarganya, mereka akan kembali bertahan dalam situasi tersebut.

Tidak semua karyawan yang diwawancara mengatakan hal tersebut, beberapa karyawan lainnya masih menunjukkan sikap optimis dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Mereka juga masih cukup yakin diri saat menjalankan tugas dan menjalin relasi dengan rekan kerjanya. Ada upaya dari beberapa karyawan untuk membuat target atau rencana-rencana dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-harinya. Beberapa dari mereka menyadari bahwa tidak selamanya hidup itu baik-baik saja, ada saatnya karyawan merasa stres dalam bekerja dan mereka menyadari hal tersebut serta berusaha untuk tetap bertahan melewatinya.

Berdasarkan hasil wawancara juga didapatkan data bahwa beberapa dari karyawan merasa tidak nyaman, kurang senang ketika harus bekerja dengan rekan-rekan kerjanya dan juga terkadang merasa tegang saat harus bertemu dengan atasannya. Beberapa dari mereka mengatakan terpaksa harus bekerja di rumah sakit ini agar bisa memenuhi kebutuhan hidup keluarga sehari-hari. Namun ada juga karyawan yang mengatakan bahwa mereka senang, bangga, merasa nyaman, dan bersyukur bisa bekerja di Rumah Sakit “X” di Sukabumi ini. Mereka mengatakan bahwa Rumah Sakit ini sudah banyak memberi keuntungan bagi diri mereka, merasa dihargai, sehingga beberapa karyawan merasa rugi jika meninggalkan Rumah Sakit ini dan juga merasa harus membalas budi dengan menunjukkan komitmen untuk bertahan dengan kinerja yang baik.

Berdasarkan pemaparan di atas dan hasil wawancara awal yang telah dilakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kontribusi *Psychological Capital* terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Rumah sakit “X”, Sukabumi.

LANDASAN TEORI

Psychological Capital

Definisi *Psychological Capital* (*PsyCap*) menurut Luthan, et al. (2007) adalah “*PsyCap is an individual’s positive psychological state of development and is characterized by : (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in te necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to*

succeed; and (4) when beset by problem and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success.

Diartikan sebagai keadaan perkembangan psikologis yang positif pada individu yang dikarakteristikan sebagai (1) memiliki rasa percaya diri (*self-efficacy*) untuk mengerahkan upaya atau usaha agar berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang; (2) membuat atribusi yang positif (*optimism*) mengenai keberhasilan pada saat ini dan masa mendatang; (3) tekun pada tujuan, dan apabila dibutuhkan, mengalihkan dalam mencapai tujuan (*hope*) demi keberhasilan; serta (4) ketika ditimpa kesulitan dan masalah, individu mampu bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui (*resiliency*) demi mencapai keberhasilan.

Dimensi Psychological Capital

1. *Self-Efficacy*

Self efficacy dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang (atau kepercayaan) mengenai kemampuannya dalam mengerahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Stajkovic & Luthans, 1998)

2. *Optimism*

Optimism merupakan sebuah *explanatory style* yang mengaitkan peristiwa positif pada pengalaman pribadi, dan menginterpretasikan kejadian negatif pada faktor eksternal, bersifat sementara, dan mengacu pada faktor-faktor yang spesifik.

3. *Hope*

Hope didefinisikan sebagai sebuah keadaan motivasi positif yang didasarkan pada proses interaksi agency (energi untuk mencapai tujuan) dan pathways (perencanaan untuk mencapai tujuan) (Snyder, Irving, & Anderson, 1991, p. 287 dalam Luthan, Youssef, Avolio, 2007).

4. *Resiliency*

Resiliency sebagai sebuah tingkat fenomena yang dikarakteristikan oleh pola adaptasi yang positif dalam konteks kesulitan atau risiko yang signifikan.

Komitmen Organisasi

Menurut Stephen Robbins, komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (S. Robbins & T.A, 2018).

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Meyer & Allen (1997) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komponen Komitmen Organisasi

Meyer & Allen (1997) menyebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki 3 komponen, yaitu :

1. *Komponen Afektif (Affective Commitment)*

Meyer dan Allen (1997) mengatakan bahwa, seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif akan berkomitmen dan sangat mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan organisasi, serta ingin tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang memiliki komponen afektif tinggi akan melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut karena memang hal itulah yang

mereka inginkan, mereka bertahan karena memang mereka senang dan bahagia berada di dalam organisasi dan menjadi anggota organisasi tersebut (Wuryani, 2013).

2. Komponen Kontinuan (*Continuance Commitment*)

Komponen kontinuan menunjukkan kesadaran tentang kerugian yang akan dihadapi oleh seorang karyawan bila dia meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang bertahan berdasar komponen kontinuan bertahan karena memang mereka memiliki kebutuhan, karyawan merasa bahwa dirinya harus tetap berada di dalam organisasi.

3. Komponen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif menunjukkan sebuah rasa kewajiban dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan tipe komitmen ini bertahan dalam organisasi bukan karena mereka merasa senang dengan peran yang diberikan dan pekerjaan yang mereka miliki di dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan induktif deduktif. Penelitian dilakukan kepada 146 orang karyawan tetap Rumah Sakit “X” di Sukabumi. Subjek terdiri dari subjek perempuan sebanyak 88 orang, dan laki-laki sebanyak 58 orang. Subjek didominasi oleh karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 87 orang, dan sebanyak 59 orang bekerja kurang dari 5 tahun.

Psychological capital diukur menggunakan alat ukur baku yaitu *Psychological Capital Questionnaire-24* (PCQ-24) yang dikembangkan oleh Fred Luthans, Bruce J. Avolio, dan James B. Avey pada tahun 2007. Kemudian, komitmen organisasi diukur menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), alat ukur yang dikembangkan oleh Allen dan Mayer pada tahun 1991.

Data yang diperoleh melalui dua alat ukur dalam penelitian ini dianalisis melalui teknik regresi linear berganda dengan menggunakan program statistik SPSS versi 20.0. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis. Dalam uji hipotesis, hipotesis dinyakan terkonfirmasi oleh data apabila memiliki nilai *p-value* > 0.05. Kemudian, hasil uji hipotesis dilengkapi dengan data mengenai level dari kedua variabel pada subjek dengan menggunakan analisis deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini selanjutnya termuat dalam Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Uji Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
PsyCap	0.137	0.295	0.012	8.022
Self-Efficacy	0.170	0.079	0.022	7.980
Hope	0.082	0.177	-0.000	8.071
Resiliency	0.171	0.012	0.022	7.979
Optimism	0.025	0.031	-0.006	8.096

Tabel 2. Uji Regresi

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	68.144	0.668		102.026	< .001
H ₁	(Intercept)	63.825	5.235		12.193	< .001
	PsyCap	-0.450	0.372	-0.587	-1.209	0.039
	Self-Efficacy	0.714	0.425	0.380	1.680	0.045
	Hope	0.163	0.630	0.057	0.260	0.016
	Resiliency	0.958	0.549	0.376	1.746	0.083
	Optimism	0.872	0.326	0.431	0.890	0.291

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2, diperoleh informasi bahwa *Psychological Capital* memiliki nilai koefisien (R-Square) sebesar 0.295 dalam memprediksi komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit “X” di Sukabumi. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Psychological Capital* dapat menjelaskan variasi komitmen organisasi sebesar 29,5%. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.039 < 0.05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Psychological Capital* memberikan kontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Rumah Sakit “X” di Sukabumi. Maka, hipotesis terdapat kontribusi *Psychological Capital* terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit “X” di Sukabumi dapat diterima.

Dua dimensi dari *Psychological Capital* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit “X” di Sukabumi. *Self-efficacy* secara signifikan memprediksi komitmen organisasi sebesar 7,9% (R-Square = 0.079, B = 0.714, p = 0.045). *Hope* memprediksi komitmen organisasi secara signifikan dengan besaran determinasi 17.7% (R-Square = 0.177, B = 0.163, p = 0.016). Akan tetapi, terdapat dua dimensi lain yang tidak secara signifikan memprediksi komitmen organisasi di antaranya, *resiliency* (R-Square = 0.012, B = 0.958, p = 0.083), dan *optimism* (R-Square = 0.031, B = 0.872, p = 0.291). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terdapat kontribusi dimensi *self efficacy* terhadap komitmen organisasi dan terdapat kontribusi dimensi *hope* terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Sedangkan hipotesa terdapat kontribusi dimensi *optimism* terhadap komitmen organisasi dan terdapat kontribusi dimensi *resiliency* terhadap komitmen organisasi tidak dapat diterima.

Apabila ditinjau berdasarkan kategorisasi kedua variabel yang ada pada subjek, diperoleh data sesuai pada Tabel 3 dan Tabel 4.

Tabel 3. Kategorisasi *Psychological Capital*

Tingkat	Frekuensi	Persentase
Tinggi	133	91%
Rendah	13	9%
Total	146	100%

Tabel 4. Kategorisasi Dimensi *Psychological Capital*

Dimensi	Tinggi	Persentase	Rendah	Persentase
Self-Efficacy	127	87%	19	13%
Hope	130	89%	16	11%
Resiliency	129	88,3%	17	11,7%
Optimism	139	95,2%	7	4,8%

Tabel 5. Kategorisasi Komitmen Organisasi

Tingkat	Frekuensi	Persentase
Tinggi	138	95%
Rendah	8	5%
Total	146	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi yang dimuat dalam Tabel 3, didapatkan hasil bahwa 133 karyawan (91%) memiliki tingkat *Psychological Capital* yang tinggi. Tingkat masing-masing dimensi *Psychological Capital* pada 146 karyawan didominasi oleh kategori tinggi diantaranya *self-efficacy* sebanyak 127 karyawan (87%), *hope* sebanyak 130 karyawan (89%), *resiliency* sebanyak 129 karyawan (88,3%), dan *optimism* sebanyak 139 karyawan (95,2%). Hasil per dimensi dari *psychological capital* termuat dalam tabel 4. Hal serupa terjadi pada komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan Tabel 5 diperoleh informasi bahwa sebanyak 138 karyawan (95%) memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Sesuai dengan penelitian Pratiwi, Hadras, & Fatturachman pada prajurit TNI AD, seorang prajurit TNI AD yang memiliki *Psychological Capital* yang tinggi akan melihat dirinya positif terlihat dari keyakinan yang kuat dari seorang prajurit TNI-AD pada kemampuan yang dimilikinya terutama pada bidang kesejarahan, lalu memiliki cara pandang yang positif terhadap pekerjaannya dan tidak takut untuk menerima kegagalan dalam bertugas, dan memiliki dorongan motivasi positif seperti semangat juang untuk segera menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan merencanakan bagaimana cara untuk menyelesaikan tugastugas tersebut serta memiliki kemampuan untuk beradaptasi ketika mengalami hal-hal negatif seperti kegagalan pada saat bertugas tetapi tetap menghadapi hambatan tersebut dan melaluinya (Pratiwi, 2021)

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa *Psychological Capital* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah sakit "X" di Sukabumi. *Psychological Capital* memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi sebanyak 29.5%. Sebesar 71.5% lainnya merupakan kontribusi dari faktor selain *Psychological Capital* dan dimensinya. Hal ini selaras dengan penelitian Adnan (2018) yang menunjukkan bahwa individu dengan *Psychological Capital* yang tinggi memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Bagi rumah sakit, sangatlah penting memiliki karyawan dengan *Psychological Capital* dan komitmen organisasi yang tinggi. Rumah sakit merupakan tempat kerja yang didalamnya para karyawan saling berhubungan dengan rekan kerja dan juga dengan pasien, keluarga pasien serta banyak pihak luar, sehingga dengan *Psychological Capital* dan komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan akan menjadi lebih berkualitas, kinerja meningkat sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasien, keluarga pasien dan pihak luar lainnya. Pelayanan yang terbaik baik dari jasa dan juga fasilitas secara tidak langsung akan membuat pasien lebih nyaman. Perawat dengan *Psychological Capital* tinggi akan memiliki tujuan atau target dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Mereka lebih percaya diri saat bekerja. Saat dihadapkan dengan tugas dan tantangan yang besar dalam pekerjaannya para perawat merasa tetap percaya

diri mampu menuntaskan tugas tersebut (Hardianto, 2022)

Dimensi *self-efficacy* dan *hope* pada *Psychological Capital* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit “X” di Sukabumi. Pertama, *self-efficacy* memberikan pengaruh sebanyak 7.9% terhadap komitmen organisasi. *Self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Sebab, keyakinan dan kemampuan karyawan dalam meraih keberhasilan dalam menyelesaikan tugas bahkan tugas yang sulit, mampu mempengaruhi sikap karyawan mengenai kesadaran dan tanggung jawab dari tugas dan pekerjaannya. Kedua, *hope* dapat memprediksi komitmen organisasi sebesar 17.7%. Semakin tinggi *hope* maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Karyawan dengan dimensi *hope* yang tinggi akan selalu memiliki tujuan dan perencanaan untuk mencapai tujuan, sehingga membuat karyawan tersebut mampu bertahan di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah dibuatnya. Hal ini dikarenakan, karyawan akan merasakan kerugian apabila tujuan yang telah dibuatnya tidak terlaksana sesuai dengan rencana.

Dimensi *resiliency* dan *optimism* tidak ditemukan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Temuan ini sedikit menyerupai penelitian yang dilakukan Julianti & Dewayanti (2015) yang menyatakan bahwa hanya dimensi *resiliency* yang sangat signifikan memberi kontribusi bagi komitmen organisasi. Sedangkan tiga dimensi lainnya kurang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi. *Resiliency* akan membuat karyawan bertahan pada organisasi demi tujuan dan cita-cita yang akan dicapai meski dihadapkan pada banyak masalah maupun tantangan yang harus dihadapi. Begitu pula, *optimism* membuat karyawan bekerja keras, tidak cepat puas, memiliki semangat tinggi, memiliki banyak aspirasi, dapat menetapkan tujuan, tekun menghadapi rintangan dan kesulitan, membuat atribusi dari kegagalan, memiliki persepsi yang positif mengenai banyak hal dalam hidup dan pekerjaannya.

Dimensi *resiliency* dan *optimism* yang tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi bisa dikarenakan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, bisa saja faktor demografi atau kondisi subyek saat mengisi kuesioner. Selain itu, penelitian ini tidak menguji faktor-faktor yang diketahui berpengaruh terhadap dimensi *resiliency* pada *psychological capital*. *Resiliency* sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar individu. Maka dari itu, kontribusi *resiliency* terhadap komitmen organisasi karyawan tidak ditemukan dalam penelitian ini. Walaupun *optimism* tidak memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi, *optimism* tetap memiliki dampak yang baik dalam pekerjaan seorang karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil dari penelitian ini yaitu antara lain :

1. *Psychological capital* memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 29.5%
2. Komponen *self efficacy* memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 7.9%
3. Komponen *hope* merupakan komponen yang memiliki kontribusi terbesar terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 17.7%
4. Komponen *optimism & resiliency* tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian ini maka peneliti dapat menyarankan :

1. Bagi karyawan dan management Rumah Sakit ‘X’ di Sukabumi
 - a. Kepada para karyawan agar dapat memahami kondisi *Psychological Capital* pribadi dan meningkatkannya sebagai upaya meningkatkan komitmen pada organisasi
 - b. Agar pihak management Rumah Sakit ‘X’ di Sukabumi dapat mempertahankan dan meningkatkan kondisi *Psychological Capital* para karyawan untuk dapat mempertahankan komitmen organisasi
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Dapat dilakukan penelitian lebih mendalam terkait dengan *optimism* dan *resiliency* dan kontribusinya terhadap komitmen organisasi
 - b. Dapat juga dilakukan penelitian kepada sample yang berbeda dengan karakteristik karyawan, pekerjaan dan organisasi yang berbeda

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Dalam kegiatan penelitian ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada Direktur Rumah Sakit ‘X’ di Sukabumi yang telah memberikan izin untuk peneliti melakukan penelitian dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara. Selain itu peneliti juga mengucapkan banyak terimakasih kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Jendral Achmad Yani yang memberikan dukungan penuh demi terlaksananya kegiatan penelitian ini. Disamping itu peneliti juga menyadari banyak kekurangan dalam kegiatan penelitian ini dan mohon dimaafkan yang seluas-luasnya.

DAFTAR REFERENSI

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2018). HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA MAHASISWA UNDIP. *Jurnal EMPATI*, 6(4), 185-194. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20030>
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Avolio B & Luthans. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review* 1:2, 249-271. 1740- 8776
- Avolio & Luthans. (2007). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate – Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior* 29 (2008), pp. 219–238; doi: 10.1002/job.507 Copyright © 2008 John Wiley & Sons, Ltd. Used by permission.
- Bakker, A.B., Leiter, M. P. (2010). *Handbook of Essential theory and research.* psychology Press: New York
- Fred Luthans, B. J. (n.d.). *Psychological Capital*. Retrieved November 12, 2018, from Mind Garden Inc: <http://www.mindgarden.com/136-psychological-capital/questionnaire>. Diunduh pada 12 November 2018.
- Hardianto, Y., & Pratiwi, E. A. (2022). Pengaruh Psychological Capital terhadap Employee Engagement pada Perawat di ICU Rumah Sakit ‘X’, Cimahi. *Jurnal Diversita*, 8(1),

32–37. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i1.513>

- Julianti & Dewayani (2015). Pengaruh Psychological Capital terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol 8 No.2
- Kevin Jonathan, (2017) Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Komitmen organisasi* pada karyawan Tenaga Kependidikan Universitas Jenderal Achmad Yani. Skripsi : Fakultas psikologi UNJANI.
- Luthans, Fred; Avolio, Bruce J.; Avey, James B.; Norman, Steven M. 2007. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personel Psychology* 60 (2007), pp.541-572. DOI:[10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x)
- Luthans, Fred, dkk. (2007). Psychological Capital –. Developing the Human Competitive Edge. DOI:[10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0.001](https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0.001)
- Meyer, J.P., Allen, N.J., (1997). Commitment In The Workplace: Theory, Research, and Application Advance Topics In Organizational Behavior. USA: Sage Publication, Inc
- Porter, L., Steer, R., Mowday, R., Boulian, P. (1974), Organization Commitment, Job Satisfaction and Turn Over among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, pp. 603 – 609.
- Pratiwi, Hadrar & Fatturahman, (2021). Hubungan Psychological Capital Dengan psychological Well Being Pada Prajurit TNI Di Disjarahad Bandung. *Jurnal Reliabel*
- Robbins, S. P. (2018), *Organizational behavior* (10thed). New Jersey : Prentice Hall
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Wuryani, E. (2013). Peranan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berdasarkan The Indonesian Institute For Corporate Governance (Iicg). *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, Jilid 1. , 287-298. <https://dx.doi.org/10.22441/jies>