

## Pengaruh *Psychological Capital* dan Keterikatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Perusahaan X

Sari Dewi Puspaningrum<sup>1\*</sup>, Laila Lintang Prasetianingsih<sup>1</sup>, Rizqi Zulfa Qotrunnada<sup>1\*\*</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

\*f100210097@student.ums.ac.id,

\*\*r.zulfa.q@ums.ac.id

### ABSTRACT

Human resources are a key element in a company, serving as the driving force behind strategy and operational activities. Companies need to enhance employee loyalty to ensure they remain committed to the organization, meaning employees will work with dedication and enthusiasm and desire to continue being part of the company. Factors influencing work commitment include psychological capital, which comprises self-efficacy, confidence, hope, and resilience, as well as work engagement, which includes vigor, dedication, and absorption. This study evaluates the impact of psychological capital and work engagement on organizational commitment at Company X, using a quantitative method with 73 employees selected through purposive sampling. The study targeted employees who were under 18 years old and had been employed for less than 5 years. Measurement was carried out using the psychological capital scale, the UWES-9 scale, and the organizational commitment scale. Data analysis was conducted through multiple regression using SPSS version 22. The findings demonstrated that both psychological capital and work engagement significantly influence organizational commitment. Individually, only psychological capital has a positive and significant impact, while work engagement does not show a significant effect. Overall, both variables contribute to organizational commitment, but psychological capital is the primary factor affecting employees' commitment levels.

**Keywords:** organizational commitment, psychological capital, work engagement

### ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam sebuah perusahaan, berfungsi sebagai kekuatan penggerak di balik strategi dan aktivitas operasional. Perusahaan perlu meningkatkan loyalitas karyawan untuk memastikan mereka tetap berkomitmen kepada organisasi, yang berarti karyawan akan bekerja dengan dedikasi dan antusiasme serta ingin terus menjadi bagian dari perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja meliputi kapital psikologis, yang mencakup efikasi diri, kepercayaan diri, harapan, dan ketahanan, serta keterlibatan kerja, yang meliputi vigor, dedikasi, dan penyerapan. Penelitian ini mengevaluasi dampak kapital psikologis dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Perusahaan X, dengan menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 73 karyawan yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Kriteria responden adalah karyawan yang berusia di bawah 18 tahun dan yang telah bekerja kurang dari 5 tahun. Alat ukur yang digunakan adalah skala kapital psikologis, skala UWES-9, dan skala komitmen organisasi, dengan analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda melalui SPSS versi 22. Analisis mengungkapkan bahwa kapital psikologis dan keterlibatan kerja secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi. Secara individual, hanya kapital psikologis yang memiliki dampak positif dan signifikan, sementara keterlibatan kerja tidak menunjukkan efek yang signifikan. Secara keseluruhan, kedua variabel berkontribusi terhadap komitmen organisasi, tetapi kapital psikologis adalah faktor utama yang memengaruhi tingkat komitmen karyawan.

**Kata kunci:** keterikatan kerja, komitmen organisasi, psychology capital

## Pendahuluan

Dalam era kemajuan yang pesat ini, setiap perusahaan harus memiliki strategi yang inovatif dan efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu mereka. Berbagai permasalahan dalam perusahaan muncul seperti karyawan yang tidak cocok dengan budaya organisasi, atasan yang kurang menghargai bawahan, dan masalah antar karyawan. Perusahaan berkompetisi untuk meningkatkan nilai mutu SDM dan produknya. Pentingnya memiliki karyawan yang berdedikasi tinggi atau memiliki dedikasi dalam bekerja pada perusahaan turut ambil andil pada kemajuan dan ketahanan sebuah perusahaan. Keberadaan *Psychology Capital* dan keterikatan karyawan yang tidak selalu optimal seringkali memunculkan permasalahan tersebut. Menurut Farisi et al. (2021), tujuan adanya manajemen SDM adalah menciptakan kondisi di mana karyawan dapat mencapai produktivitas tinggi dan bertahan dalam perusahaan. Ketika tujuan ini tercapai, dapat dikatakan bahwa manajemen SDM telah berfungsi secara efektif.

Menurut Maharani, S dan Herwanto, J (2023) *Psychological Capital* adalah konsep yang menyoroti kualitas positif individu, yang dapat meningkatkan komitmen dan kinerja mereka dalam organisasi. Menurut Luthans (2007), *Psychological Capital* memiliki empat aspek utama: *self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas; *hope*, atau motivasi positif yang mendorong pencapaian tujuan; *optimism*, yang merupakan harapan terhadap hasil yang baik di masa depan; dan *resiliency*, yaitu kemampuan untuk bangkit dan beradaptasi dengan kesulitan. Dengan memiliki *Psychological Capital* yang kuat, individu dapat lebih efektif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja, membantu organisasi mencapai tujuannya.

Selain adanya *Psychology Capital* sebagai fondasi komitmen seorang karyawan, rasa keterikatan karyawan pada organisasi tak kalah penting. Keterikatan kerja merujuk pada tingkat komitmen seorang karyawan terhadap tempat kerja atau perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan akan merasakan adanya hubungan yang kuat antara dirinya dan lingkungan perusahaan. Bisa dikatakan, karyawan juga akan menjadi sukarelawan berkontribusi secara optimal atau penuh terhadap kemajuan Perusahaan (Iskandar & Hatta, 2022).

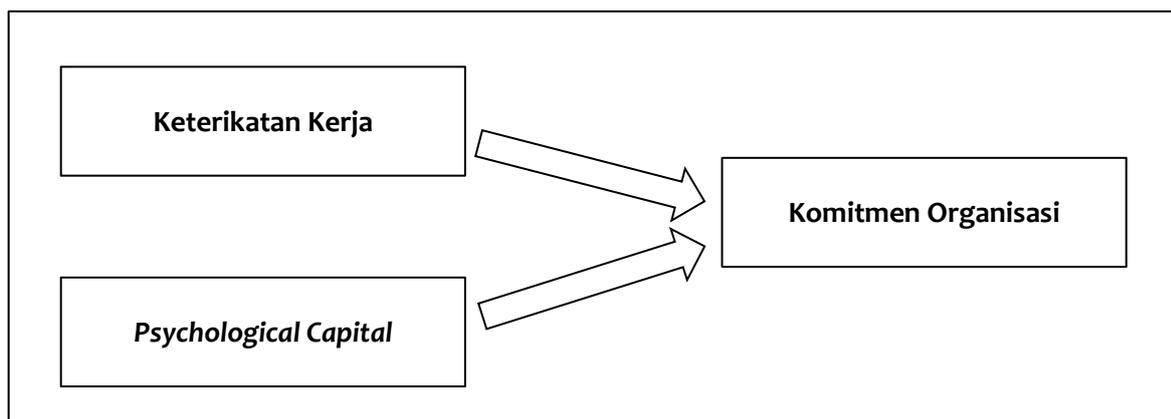
Menurut Meyer & Allen (1997), komitmen dalam berorganisasi merupakan sebuah konstruk mental yang mencerminkan keterkaitan antara anggota dan organisasi, serta memengaruhi keputusan individu untuk terus berada di dalam organisasi tersebut. Komitmen ini terdiri dari tiga dimensi utama: komitmen emosional, yang mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi; komitmen berkelanjutan, yang didorong oleh kesadaran akan kerugian yang akan diterima jika keluar dari organisasi; dan komitmen norma yang berkaitan dengan perasaan kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi, sering kali dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi atau norma sosial.

Penelitian oleh Dambuk & Harsono (2022) menunjukkan bahwa *Psychological Capital*, yang meliputi efikasi diri, keyakinan, harapan, dan ketahanan, memiliki dampak yang berarti terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kapital Psikologis yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin meningkat pula kesetiaan mereka terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis yang positif, seperti keyakinan diri dan harapan, dapat meningkatkan keterikatan dan motivasi karyawan untuk tetap berkomitmen pada tempat kerja mereka.

Selanjutnya, penelitian oleh Ibad, Mora, dan Teti (2023) menemukan bahwa keterikatan kerja, yang mencakup semangat, dedikasi, dan ketertarikan, juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Di PT. Daesang Makanan Indonesia, keterikatan kerja memberikan kontribusi sebesar 10,1% terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas mereka terhadap organisasi, menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung keterlibatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari kedua faktor—Kapital Psikologis dan keterlibatan kerja—terhadap kesetiaan karyawan terhadap organisasi secara simultan. Dengan menggabungkan kedua faktor ini, peneliti berusaha untuk memberikan wawasan lebih mendalam tentang bagaimana kombinasi dari modal psikologis dan tingkat keterlibatan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesetiaan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.



Gambar 1. Model Teoritis Penelitian

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik *purposive sampling* untuk mengumpulkan data melalui kuesioner. Teknik *purposive sampling* berarti pemilihan partisipan dilakukan dengan tujuan tertentu, berdasarkan kriteria yang relevan untuk penelitian. Dalam hal ini, kuesioner digunakan sebagai alat utama untuk mengumpulkan informasi dari partisipan. Penelitian berlangsung dari tanggal 23 hingga 28 Februari 2024 dan melibatkan 73 karyawan dari perusahaan X yang berlokasi di Sragen. Dari total partisipan, 56 adalah laki-laki dan 17 adalah perempuan. Kriteria pemilihan partisipan mencakup karyawan yang berusia di bawah 18 tahun dan memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Informasi yang dikumpulkan dari kuesioner ini bertujuan untuk memberikan data yang diperlukan untuk analisis dalam penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jumlah	Presentasi
Laki-laki	56	77%
Perempuan	17	23%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari:

- *Psychological Capital*: Diukur dengan skala *Likert* yang bervariasi dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju), yang terdiri dari 15 pertanyaan. Skala ini menilai dimensi-dimensi seperti harapan, efikasi, resiliensi, dan optimisme.

- *Work Engagement*: Diukur menggunakan skala frekuensi dari 1 (Tidak Pernah) hingga 7 (Setiap Hari), dengan 9 item. Dimensi yang dinilai meliputi semangat, dedikasi, dan konsentrasi penuh.
- *Commitment Organization*: Diukur menggunakan skala *Likert* yang berkisar dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju), dengan 11 pernyataan. Skala ini mengevaluasi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Proses analisis ini mencakup beberapa langkah penting, yaitu evaluasi validitas isi dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian. Selain itu, analisis akan mencakup uji asumsi klasik seperti uji normalitas untuk memeriksa distribusi data, uji linieritas untuk memastikan hubungan linier antara variabel, uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan konsistensi varians residual. Setelah itu, uji hipotesis akan dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel yang diteliti, memberikan wawasan tentang hubungan dan dampak yang signifikan dalam model penelitian.

## Hasil

**Tabel 2. Uji Reliabilitas  
Komitmen Organisasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,866	11

Berdasarkan hasil uji di atas, diperoleh nilai sebesar 0,866, yang menunjukkan bahwa kuesioner ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, jauh melebihi ambang batas yang diperlukan.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas  
Psychological Capital**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,903	15

Berdasarkan hasil uji di atas, diperoleh nilai sebesar 0,903, yang menunjukkan bahwa kuesioner ini memiliki reliabilitas yang sangat baik, melebihi ambang batas yang diperlukan.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Keterikatan Kerja	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,915	9

Berdasarkan hasil uji di atas, diperoleh nilai sebesar 0,915, yang menunjukkan bahwa kuesioner ini memiliki reliabilitas yang sangat baik, melebihi ambang batas 0,7.

Tabel 5. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.26304566
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.061
	Negative	-.079
Test Statistic		0.79
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Hasil uji menunjukkan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,2. Karena nilai ini lebih besar dari ambang batas 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Validitas  
Asumsi Klasik

Komitmen Organisasi	Between		Sig.
	Groups		
Komitmen Organisasi	Between	(Combined)	0,456
Work Engagement	Groups		
		Linearity	0,152
		Deviation from Linearity	0,536

Hasil uji menunjukkan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,536. Karena nilai ini lebih tinggi dari ambang batas 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti untuk membantah hipotesis nol, yang mengindikasikan tidak adanya hubungan linier antara Work Engagement dan Komitmen Organisasi.

Komitmen Organisasi	Between		Sig.
	Groups		
Komitmen Organisasi	Between	(Combined)	0,40
Psychological Capital	Groups		
		Linearity	0,12
		Deviation from Linearity	0,91

Hasil uji menunjukkan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,91. Karena angka ini melebihi batas 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol yang mengklaim tidak adanya hubungan linier antara *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi.

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Model	Beta	Tolerance	VIF
Work Engagement	0,157	0,997	1,003
Psychology Capital	0,266	0,997	1,003

a. Dependent Variabel : Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji, nilai *Tolerance* untuk variabel *Work Engagement* dan *Psychological Capital* adalah 0,997, yang melebihi ambang batas 0,1, dan nilai VIF adalah 1,003, yang kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model. Dengan kata lain, variabel-variabel tersebut tidak menunjukkan korelasi tinggi satu sama lain, sehingga estimasi koefisien regresi tetap stabil dan independen.

**Tabel 4. Uji T Parsial**

Model	Beta	Sig.
Work Engagement	0,157	0,170
Psychology Capital	0,266	0,22

Berdasarkan hasil analisis, nilai Sig. sebesar 0,170, yang lebih tinggi dari 0,05,

menunjukkan bahwa *Work Engagement* tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Sebaliknya, nilai Sig. sebesar 0,022, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa *Psychological Capital* memberikan dampak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 9. Uji F Simultan

Model	Sum of Square	F	Sig.
Regression	220,666	3,873	0,25
Residual	1994,375		
Total	2215,041		

Berdasarkan hasil evaluasi, nilai Sig. sebesar 0,025, yang di bawah 0,05, menunjukkan bahwa *Work Engagement* dan *Psychological Capital* secara bersamaan memengaruhi Komitmen Organisasi secara signifikan. Ini berarti bahwa ketika kedua variabel tersebut dianalisis bersama, keduanya memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,316 <sup>a</sup>	0,100	0,74

Variabel *Work Engagement* dan *Psychological Capital* mempengaruhi variabel Komitmen Organisasi sebesar 10%. Artinya, kedua variabel tersebut secara simultan menjelaskan 10% dari variasi atau perubahan dalam tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

## Pembahasan

Dalam studi ini, alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan informasi telah terbukti valid dan reliabel, yang merupakan aspek penting dalam menjamin keakuratan hasil penelitian. Validitas item-total yang lebih dari 0,3 menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner secara signifikan berkaitan dengan skor total, mengindikasikan bahwa item-item tersebut benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,7 menandakan bahwa kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik. Ini berarti bahwa alat ukur

ini dapat dipercaya untuk memberikan hasil yang konsisten dan tepat dalam menilai *Psychological Capital*, *Work Engagement*, dan Komitmen Organisasi, sehingga hasil yang didapat dianggap valid dan dapat digunakan untuk evaluasi lebih lanjut.

Uji asumsi klasik adalah langkah penting untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk analisis statistik yang digunakan. Data terdistribusi normal, yang merupakan syarat dasar untuk teknik analisis seperti regresi, memastikan bahwa estimasi yang diperoleh tidak bias dan hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan benar. Selain itu, tidak ditemukan masalah multikolinearitas, yang terlihat dari nilai *tolerance* yang melebihi 0,1 dan VIF yang kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain. Hal ini penting karena multikolinearitas dapat menyebabkan estimasi koefisien yang tidak stabil. Juga, tidak ditemukan pola heteroskedastisitas, yang berarti bahwa varians residual model regresi tetap konsisten di seluruh level variabel independen, memastikan bahwa estimasi varians yang dihasilkan adalah valid.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Psychological Capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Ini berarti bahwa meningkatkan *Psychological Capital*—yang mencakup optimisme, efikasi diri, ketahanan, dan harapan—dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, *Work Engagement* tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individu terhadap Komitmen Organisasi, yang mungkin menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berdampak langsung pada komitmen karyawan dalam konteks penelitian ini. Namun, analisis simultan mengungkapkan bahwa *Psychological Capital* dan *Work Engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Ini menunjukkan bahwa meskipun keterlibatan kerja sendiri mungkin tidak memiliki dampak langsung, kombinasi keduanya memberikan pengaruh yang kuat terhadap komitmen karyawan.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi strategi pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Untuk meningkatkan komitmen karyawan, organisasi sebaiknya fokus pada pengembangan *Psychological Capital*, karena faktor ini terbukti memiliki dampak yang signifikan. *Psychological Capital* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Meskipun keterlibatan kerja juga berperan penting, efeknya lebih signifikan ketika dikombinasikan dengan *Psychological Capital*. Oleh karena itu, organisasi harus menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan *Psychological Capital* sambil terus mendorong keterlibatan kerja, untuk memaksimalkan komitmen karyawan dan mencapai hasil yang optimal dalam lingkungan kerja.

## Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan *Work Engagement* tidak berpengaruh signifikan secara individu. Namun, ketika digabungkan dengan *Psychological Capital*, kedua variabel ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

## Acknowledgement

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada perusahaan X atas dukungan dan bantuan dalam menyediakan data dan informasi untuk penelitian ini. Peneliti juga menghargai dosen pembimbing yang telah memberikan dukungan hingga penelitian ini dapat diselesaikan.

---

## Daftar Pustaka

- Dambuk, A., & Harsono, Y. (2022). Pengaruh Psychology Capital Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Cabang Kota Malang. *Jurnal Flourishing*, 2(2), 83–90.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Fransiska, Y. M. (2017). Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. Grand Mandiri Utama. *MOTIVASI*, 5(1), 104–113.
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh *Psychological Capital* terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368.
- Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 345–356.
- Suheryano, & Hatta. (2022). Pengaruh Psychology Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan Millennial. *Psychology Science*, 2(1), 293–301.
- Wardhani, B. K., Qurniawati, R. S., & Putra, Y. S. (2020). Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi Generasi Z Melalui *Psychological Capital* Dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Salatiga). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 10–19.