



tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Mowday,1982).

Menurut Chrysanti (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen organisasi. Selain kepuasan kerja, hal lain yang bisa membantu perusahaan untuk semakin berkembang adalah komitmen organisasi karyawan. Menurut Oei (2010) komitmen organisasi adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dari dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu. Komitmen merupakan dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Selain dedikasi dan pengabdian komitmen juga sebagai kebutuhan dalam pekerjaannya. Komitmen mencerminkan keinginan pegawai untuk selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan di organisasinya. Komitmen organisasi yang tinggi biasanya mempengaruhi pekerja memiliki rasa memihak yang tinggi pada suatu organisasi atau perusahaan. Oei (2010) menjelaskan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain: Lama bekerja, kepercayaan, rasa percaya diri, kredibilitas, dan pertanggungjawaban.

Kusjainah (1998) telah melakukan studi empiris mengenai iklim organisasi. Hasil studinya membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap pembentukan komitmen karyawan pada perusahaan. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi, atau semakin buruk iklim organisasinya, maka akan semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

Martini (2003) juga menguji hal serupa, hasil studinya menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dapat memberi gambaran keputusan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi. Selain itu, Sumardiono (2005) menguji pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan dengan subyek penelitian karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil studinya menunjukkan bahwa faktor-faktor iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Pendapat para ahli mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menyatakan bahwa *"High job satisfaction contributes to organizational comitment..."* (Northercraft and Neale, 1993: 281). Hal ini diperkuat oleh penelitian Wahyu (2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri atas pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (Supervisi), dan hubungan rekan sekerja.

Pegawai akan memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi apabila merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Dalam sebuah penelitian pada anggota angkatan bersenjata di Amerika Serikat, kepuasan kerja menjadi kontributor utama untuk pembentukan komitmen terhadap organisasi karena para anggota angkatan tersebut merasakan kenikmatan tersendiri dengan pekerjaan militer (Miner 1992).

Mathiew and Jones (1991) mengatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan (dalam Sutanto & Tania, 2013). Karyawan yang memiliki komitmen

organisasi yang tinggi akan mengerahkan usaha yang lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan (Julita & Wan Rafaei, 2010). Becker (1996) menyatakan komitmen organisasi adalah variabel kriteria dalam mengukur *impact* perubahan organisasi dikarenakan adanya hubungan yang kuat antara karyawan dengan organisasi (Julita & Wan Rafaei, 2010).

Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Winner, 1982 dalam Yudi Syarif, 2006). Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Sri Trisnarningsih (2001) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasi yaitu *affective* dan *continuence*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang bersifat *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi. Sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan berhubungan negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Berdasarkan pernyataan di atas, sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk memajukan suatu organisasi. Meyer dan Allen (1997) mengatakan bahwa suatu organisasi tidak harus memiliki pekerja dengan jumlah banyak, akan tetapi pekerja yang menjadi “hati, otak dan otot” dari organisasi. Dengan kata lain, organisasi atau perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen untuk dapat memajukan organisasi. Hal ini

dikarenakan pegawai dengan komitmen yang tinggi akan bekerja dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan organisasi.

Kobasa, Maddi dan Kahn (1982, dalam Meyer dan Allen, 1997) menyatakan bahwa komitmen pada pekerja berkembang secara natural dan seseorang merasa perlu untuk berkomitmen pada sesuatu. Pekerja dengan komitmen tinggi, maka akan memiliki performa maksimal, jarang absen, senang dengan keanggotaannya dan merasa terikat dengan organisasi tempat ia bekerja. Hal ini sangat erat kaitannya dengan *output* yang muncul dari pekerja dengan komitmen yang baik. Oleh karena itu, komitmen merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki pekerja maka tujuan perusahaan akan semakin cepat tercapai.

Komitmen organisasi penting dalam meningkatkan performa individu dalam bekerja. Komitmen organisasi yang dimaksud tersebut meliputi keinginan dan sekuat tenaga dalam meningkatkan komitmen berorganisasi. Komitmen dalam berorganisasi perlu mengembangkan sifat optimis dalam individu karena Penelitian yang dilakukan Yousef & Luthan (2007) menunjukkan bahwa komponen *hope* dari *psychological capital* memiliki hubungan terhadap performa pekerja, kepuasan kerja, kebahagiaan dan komitmen.

Hasil penelitian dari Luthan, Avolio, Walumba & Li (dalam Shahnawaz & jafri, 2009) menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti telah dipaparkan di atas didapatkan suatu kesimpulan bahwa aspek psikologis individu merupakan faktor yang

berpengaruh bagi munculnya komitmen organisasi dan salah satunya adalah *psychological capital*. *Psychological capital* sendiri diartikan sebagai sebuah kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Hasil penelitian Luthan (dalam Luthan, Youssef & Avolio, 2007) menunjukkan bahwa terdapat suatu hubungan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi.

Pandangan psikologis yang positif bisa diterapkan pada saat karyawan bekerja sehingga tercipta suatu keadaan psikologis yang positif. Selain keadaan psikologis yang positif tidak hanya pada diri sendiri tetapi juga pada lingkungan kerja. Keadaan psikologi positif pada suatu organisasi disebut *Positif Organizational Behavior* (POB). Menurut Luthan (dalam Luthan, Youssef & Avolio, 2007), *Positif Organizational Behavior* didefinisikan sebagai suatu aplikasi sumber daya manusia secara efektif diatur untuk meningkatkan performa di lingkungan kerja.

*Psychological capital* merupakan bagian dari *positive organizational behavior* yang didefinisikan oleh Luthan, Youssef & Avolio (2007) sebagai suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada individu sehingga individu mampu berkembang dengan karakteristik : *self-efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resilience*.

Penelitian mengenai *psychological capital* dan komitmen organisasi memiliki hasil yang berbeda-beda. Komitmen organisasi itu sendiri bisa didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologis yang (a) menggambarkan hubungan pekerja dengan organisasi dan (b) memiliki implikasi pada

keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan pada suatu organisasi. Allen dan Meyer (1990 dalam Palupi, 2004). Hasil penelitian-penelitian yang sudah ada menunjukkan bahwa terdapat suatu hubungan antar *psychological capital* dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Youssef dan Luthan (2007 dalam Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008) menunjukkan bahwa komponen *hope* dari *psychological capital* memiliki hubungan terhadap performa pekerja, kepuasan kerja bekerja, kebahagiaan dan komitmen. Selain itu penelitian dari penelitian dari Peterson and Luthan (2003 dalam Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008) menunjukkan bahwa komponen *hope* dari *psychological capital* memiliki hubungan dengan performa finansial, kepuasan kerja dan *employee retention*. Hasil penelitian dari Luthan, Avolio, Walumba & Li (2004 dalam Shahnawas & Jafri, 2009) menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat absen pekerja, "*employee cynicism*" dan *intention to quit*, akan tetapi memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja, komitmen, *organizational citizenship behavior*, performa kerja dan keefektifan kepemimpinan. Hal ini disebabkan komitmen pegawai pada suatu organisasi secara tidak langsung akan mempengaruhi *absenteism* dan *turn over*.

Hasil penelitian (Larson & Luthans, 2006; Youssef & Luthans, 2007) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan positif karyawan yang mempunyai ketahanan dalam bekerja dengan kepuasan kerja, komitmen dan kebahagiaan. Permasalahan komitmen pada karyawan mungkin saja ditanggulangi pada saat melakukan rekrutmen tetapi hal tersebut tidak bisa menjamin komitmen

bertahan seterusnya. Pada saat bekerja mungkin saja terdapat berbagai hal yang mempengaruhi komitmen karyawan itu sendiri sehingga tidak bisa dipastikan apakah orang yang memiliki komitmen tinggi di awal masa kerjanya akan terus memiliki komitmen yang tinggi untuk seterusnya. Colquitt, Lepine dan Wesson (2009 dalam Wiyardi, 2010) menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka perilaku menarik diri dalam organisasi akan semakin minim. Sebaliknya, tingginya perilaku menarik diri dalam organisasi yang berujung pada keluarnya anggota organisasi menunjukkan komitmen organisasi yang rendah.

Peneliti menduga bahwa pegawai mempunyai komitmen cukup baik terhadap BPKAD Surabaya dengan melihat berbagai prestasi yang dilakukan dalam setahun dalam menjalankan visi dan misi. Menurut kesaksian dari beberapa pegawai negeri sipil di BPKAD, peneliti menemukan fakta dari pengakuan beberapa pegawai berdasarkan aspek komitmen organisasi yakni afektif, rasional dan normatif. Berdasarkan aspek afektif, pegawai menyatakan bahwa pegawai bekerja untuk melayani instansi dalam menjalankan standart operasional prosedur (SOP) pada bidang pengelolaan aset dan keuangan. Berdasarkan aspek rasional, pegawai mengaku merasa enggan untuk berkontribusi lebih pada pekerjaan lain diluar agenda instansi karena berbagai tugas yang padat hanya menjalani sesuai prosedur kerja saja tiap pegawai. Kemudian terakhir berdasarkan aspek normatif, pegawai juga mengaku untuk melakukan tugas yang belum terselesaikan dilakukan diluar waktu jam kerja selesai dan terkadang menggunakan hari sabtu dan minggu untuk lembur



pekerjaan di BPKAD dan menjalankan tugas diluar kota untuk kepentingan instansi.

Peneliti menduga jika pegawai memiliki komitmen organisasi yang cukup baik dalam menerapkan pekerjaannya, maka dapat dipastikan pegawai tersebut mempunyai berbagai aspek dari *psychological capital* Luthans, Youssef & Avolio (2007) seperti *self-efficacy* dikemukakan bahwa individu menentukan target yang tinggi bagi dirinya dan mengerjakan tugas-tugas yang sulit, menerima tantangan secara senang dan terbuka, memiliki motivasi diri yang tinggi, melakukan berbagai usaha untuk mencapai target yang telah dibuat, gigih saat menghadapi hambatan. Dengan penjelasan tersebut orang-orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan dapat mengembangkan dirinya secara mandiri dan mampu untuk menjalankan tugas secara efektif. Orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu untuk menetapkan tujuan dan memilih tugas yang sulit untuk dirinya.

Penjelasan lebih lanjut dari Luthans, Youssef & Avolio (2007) mengenai orang optimis adalah orang yang akan bertanggung segala sesuatu yang terjadi pada dirinya merupakan hal yang memang sengaja dilakukan dan berada dalam kontrol dirinya. Orang tersebut secara tidak langsung akan melihat segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya dan apabila terjadi suatu hal yang negatif dalam hidupnya, individu akan terus bersikap positif dan percaya akan masa depannya. Pada orang yang pesimistis, individu tidak akan perhatian pada hal yang positif dalam hidupnya bahkan hanya fokus pada anggapan hal yang terjadi tersebut dikarenakan kesalahan semata.

Individu yang optimis menjadi realistik dan fleksibel. Hal tersebut dikarenakan optimisme dalam *psychological capital* tidak hanya digambarkan sebagai perasaan positif dan egois tetapi menjadi suatu pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri. Individu dengan *optimisme* yang tinggi akan mampu merasakan implikasi secara kognitif dan emosional ketika mendapatkan kesuksesan. Individu tersebut juga mampu menentukan nasibnya sendiri meskipun mendapatkan tekanan dari orang lain mampu memberikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terkait ketika dirinya mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa individu yang memiliki *optimism* akan mampu memandang permasalahan yang terjadi dalam hidupnya secara positif dan menganggap hal negatif bukanlah hambatan untuk dirinya sehingga individu mampu untuk menghadapi masa depan.

Luthans (2007) menyatakan bahwa ada beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan *hope* pada diri seseorang. Hal yang perlu diperhatikan adalah *goal-setting*. Individu perlu mengetahui apa yang menjadi tujuannya sehingga mengetahui apa yang di capai dan cara yang tepat. Selain itu, individu perlu melakukan *stepping* untuk meningkatkan *hope* dalam dirinya. *Stepping* itu sendiri merupakan suatu cara untuk menjabarkan setiap langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Hal terakhir yang dapat meningkatkan *hope* adalah *reward*. *Reward* mampu mendorong seseorang untuk mencapai harapannya sehingga individu akan termotivasi untuk bekerja.

Luthans (2007) individu yang memiliki kemampuan resiliensi yang tinggi mampu untuk belajar dan berkembang dari tantangan yang dihadapi. Masten dan Reed (dalam Luthan, 2007) mendefinisikan resiliensi sebagai fenomena dengan pola adaptasi positif dalam konteks situasi yang menyulitkan dan berisiko.

Masten dan Reed (dalam Luthan, 2007) menjelaskan bahwa perkembangan dari resiliensi itu sendiri bergantung pada dua faktor yaitu *resiliency assets* dan *resilience risk* (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). *resiliency assets* adalah karakteristik yang dapat diukur pada suatu kelompok atau individu yang dapat memprediksi keluaran positif dimasa yang akan datang dengan kriteria yang spesifik. *Resilience risk* adalah sesuatu yang dapat meningkatkan keluaran yang tidak diinginkan, seperti pengalaman yang tidak mendukung perkembangan diri, contohnya seperti kecanduan alkohol, obat-obatan terlarang dan terpapar trauma kekerasan.

Baron dan Greenberg (1990 dalam Jiu, 2010), selain itu Meyer et. Al (1993 dalam Schultz T. Th) menunjukkan bahwa pekerja yang berkomitmen memiliki ekspektasi yang tinggi kepada pekerjaannya. Baugh & Roberts, (1994 dalam Schultz T. Th) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki performa yang lebih baik. Peneliti merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai komitmen organisasi dan *psychological capital* pada pegawai BPKAD Surabaya karena sebelumnya peneliti telah melakukan observasi atau *preliminary* terlebih dahulu terkait dengan aspek-aspek *psychological capital* yang terdapat pada pegawai di BPKAD.





komitmen pegawai pada suatu organisasi secara tidak langsung akan mempengaruhi *absenteism* dan *turn over*.

Hasil penelitian (Larson & Luthans, 2006; Youssef & Luthans, 2007) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan positif karyawan yang mempunyai ketahanan dalam bekerja dengan kepuasan kerja, komitmen dan kebahagiaan. Permasalahan komitmen pada karyawan mungkin saja ditanggulangi pada saat melakukan rekrutmen tetapi hal tersebut tidak bisa menjamin komitmen tersebut bertahan seterusnya. Pada saat bekerja mungkin saja terdapat berbagai hal yang mempengaruhi komitmen karyawan itu sendiri sehingga tidak bisa dipastikan apakah orang yang memiliki komitmen tinggi diawal masa kerjanya akan terus memiliki komitmen yang tinggi untuk seterusnya.

Colquitt, Lepine dan Wesson (2009 dalam Wiyardi, 2010) menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka perilaku menarik diri akan semakin minim. Sebaliknya, tingginya perilaku menarik diri dalam organisasi akan berujung kepada keluarnya anggota organisasi menunjukkan komitmen organisasi yang rendah.

Baron dan Greenberg (1990 dalam Jiu, 2010), selain itu Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993) menunjukkan bahwa pekerja komitmen memiliki ekspektasi yang tinggi kepada pekerjaannya. Baugh & Roberts, (1994 dalam Schultz T. Th) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki performa yang lebih baik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah untuk mengetahui komitmen organisasi, sama-sama menggunakan variable *psychological capital*. Di beberapa penelitian-penelitian sebelumnya adalah *psychological capital* terdapat hubungan dengan komitmen organisasi

Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah bahwa didalam penelitian ini menggunakan alat ukur sendiri dan tidak menggunakan alat ukur pada peneliti sebelumnya. Dalam menganalisis data peneliti juga menambahkan berbagai varian analisis dengan menggunakan sampel lima puluh pegawai negeri sipil di BPKAD.

Penelitian ini menggunakan tempat di BPKAD Surabaya dikarenakan tempat tersebut tidak banyak dilakukan sebuah penelitian khususnya pada komitmen organisasi, pada lokasi penelitian BPKAD tidak sedikit meneliti tentang system manajemen keuangan dibanding aspek komitmen organisasi dari aspek psikologis yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimisme*. Didalam penelitian-penelitian sebelumnya ini, didapati bahwa aspek psikologis yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience* dan *optimism* terbukti terdapat hubungan dengan komitmen organisasi. Penelitian ini ingin membuktikan apakah aspek psikologis yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* terdapat hubungan dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan berbagai penelitian dan fakta-fakta empiris diatas, beberapa penelitian mendapatkan kesimpulan bahwa aspek psikologis yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* terdapat hubungan

