BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subyek

Subyek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Pemerintahan (BPKAD) Surabaya berjumlah 50 orang dengan karakteristik subyek adalah pegawai negeri tetap di BPKAD berusia 27-56 tahun, berdomisili di kota Surabaya pengelompokan sampel dalam penelitian ini berjenis laki-laki sebanyak 36 orang sedangkan perempuan sebanyak 14 orang. pada responden penelitian ini 49 subyek sebagai staff dan 1 responden sebagai Kasubid.

Tabel 7.
Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	36
2.	Perempuan	14

Peneliti juga menjelaskan status subyek yang diambil dari data angket penelitian di BPKAD Surabaya. Responden sebanyak 13 belum menikah dan responden sebanyak 37 sudah menikah.

Tabel 8.
Status

No.	Status	Jumlah
1.	Menikah	37
2.	Belum menikah	12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peneliti mengelompokkan tingkat pendidikan terakhir bahwa pegawai negeri sipil di BPKAD Surabaya untuk S1 sebanyak 22 orang S2 sebanyak 4 orang, D3 sebanyak 1 orang, SMA sebanyak 2 orang, D1 sebanyak 12 orang, SMK sebanyak 7 orang, STM sebanyak 1 orang dan MAN sebanyak 1 orang.

Tabel 9.
Tingkat pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	S1	22
2.	S2	4
3.	D3	1
4.	SMA	2
5.	D1	12
6.	SMK	7
7.	MAN	1
8.	STM	1

Berdasarkan data dari angket penelitian di lapangan, peneliti juga mengelompokkan 22 item pada tahun bekerja responden di BPKAD Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 10.
Tahun Bekerja

Tahun Bekerja	Jumlah Responden
1978	1
1982	1
1983	1
1985	4
1986	1
1989	2
1995	1
1996	1
2000	2
2003	2
2005	3
2006	2
2007	1
2009	2
2010	1
2011	2
2012	4
2013	2
2014	7
2015	1
2016	6
2017	3

Pada tabel 11 Peneliti juga mengelompokkan umur pegawai negeri sipil di BPKAD Surabaya sebanyak 24 item.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 11.
Pengelompokan Umur

Pengelompokan Umur	Jumlah Responden
19 tahun	1
20 tahun	5
22 tahun	4
23 tahun	1
25 tahun	1
28 tahun	7
29 tahun	1
30 tahun	4
32 tahun	3
33 tahun	2
34 tahun	1
35 tahun	2
36 tahun	2
39 tahun	1
41 tahun	1
42 tahun	1
44 tahun	1
48 tahun	2
49 tahun	3
50 tahun	1
51 tahun	2
53 tahun	1
56 tahun	2
55 tahun	1

1. Persiapan Penelitian dan Pelaksaan Penelitian

a. Persiapan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu dilakukan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam melaksanakan penelitian dilapangan. Persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur (kuesioner), penentuan skor untuk alat ukur serta persiapan administrasi. Sebelum persiapan penelitian ada tahap-tahap lain yang harus dilakukan yaitu :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai.
2) Melakukan studi pustaka atau studi literatur dengan tujuan mencari dan menelaah teori serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang relavan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.
3) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi untuk mendiskusikan dan menyempurnakan data atas konsep yang mendasari penelitian.
4) Menentukan populasi dan sampel penelitian yang sesuai dengan tujuan serta landasan teori.
5) Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam rangka pengumpulan data, termasuk menentukan indikator-indikator dalam menyusun alat ukur dan menentukan skala yang akan dipakai.

b. Penyusunan Instrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap hubungan antara *psychological capital* terhadap komitmen organisasi pada pegawai Negeri Sipil (BPKAD) Surabaya adalah kuesioner, langkah-langkah dalam penyusunan kuesioner tersebut adalah :

1) Menentukan indikator setiap variabel yang didasarkan teori pada bab II.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Membuat *blue print* dari masing-masing kuesioner yang memuat prosentase dan jumlah pertanyaan atau aitem yang digunakan sebagai pedoman penyusunan kuesioner.
3) Membuat dan menyusun pernyataan yang mencakup aitem favorabel berdasarkan *blue print* yang telah dibuat.
4) Penentuan nomor urut aitem dengan pertimbangan penyebaran yang yang merata pada aitem favorabel tiap variabel indikator berdasarkan yang penting dalam uji validitas dan uji reliabilitas.
5) Menguji cobakan kuesioner yang digunakan untuk penngumpulan data dengan memakai metode uji coba terpakai, yaitu melaksanakan uji coba sekaligus pengumpulan data.
6) Kuesioner dalam penelitian terdiri 105 aitem untuk keseleruhan pegawai. Setiap aitem dari kedua variabel tersebut memiliki 4 kriteria jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.
7) Setelah alat ukur atau aitem-aitem kedua variabel sudah dianggap siap maka selanjutnya menentukan subyek penelitian. Subyek penelitian atau populasi (sebagaimana yang telah dirumuskan dalam metode penelitian) ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil (BPKAD) Surabaya dengan rentang usia 20 - 50 tahun.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, ada beberapa hal yang berkaitan dengan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi sehubungan dengan prosedur perijinan penelitian antara lain meliputi :

1) Mengajukan surat permohonan ijin penelitian kepada sekertaris prodi dan selanjutnya akan diajukan kepada Wakil Dekan 1 melalui staf akademik, surat ijin perijinan penelitian ini kemudian dikeluarkan oleh pihak Fakultas pada tanggal 20 Maret 2017.
2) Pada tanggal 25 Maret 2017, peneliti membawa surat ijin dari pihak Fakultas dan berkas proposal dan menyerahkan kepada pihak BPKAD Surabaya.
3) Peneliti kemudian melakukan konsultasi lewat telepon dengan administrasi setelah melakukan konsultasi, peneliti kemudian mendapat ijin pada tanggal 26 Maret 2017. Pada tanggal 26 Maret 2017 memberikan ijin secara resmi yang ditunjukkan kepada Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan dan pihak BPKAD Surabaya menyatakan bahwa pihaknya tidak keberatan terhadap penelitian yang akan dilakukan peneliti.
4) Peneliti kemudian berhubungan dengan Bagian Umum BPKAD Surabaya. Selanjutnya Kepala bagian umum

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membantu jalannya penelitian dengan memberitahukan subyek yang akan diteliti.

d. Pelaksanaan Penelitian

Setelah mendapatkan ijin secara resmi dari pihak BPKAD Surabaya kemudian peneliti melakukan penyebaran kuesioner. Penelitian dilakukan mulai tanggal 20 Maret 2017 sampai dengan 31 Maret 2017 sebanyak 50 kuesioner tersebut telah terisi semua, peneliti kemudian melakukan rekap data untuk mempersipkan pelaksanaan analisis secara statistik sehingga dapat diketahui hipotesis penelitian terjawab atau tidak. Analisis statistik dilakukan juga untuk mengetahui sejauh mana validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 12.
Jadwal Penelitian

No	Tanggal	Keterangan
1.	21 November 2016	Membuat Proposal
2.	31 Januari 2017	Seminar Proposal
3.	14 Januari 2017	Observasi Lapangan
4.	26 Maret 2017	Penyebaran Kuesioner
5.	31 Maret 2017	Penskoran dan Pengolahan Data
6.	1 April 2017	Analisis Data dan Interpretasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Deskripsi dan Reliabilitas Data

Tabel 13.
Statistik Deskriptif

	Total	Rentang	Minimal	Maksimal	Rata-rata	Standart Deviasi
PSYCHOLOGICAL CAPITAL	50	32.00	50.00	82.00	66.2800	5.73582
KOMITMEN ORGANISASI	50	35.00	55.00	90.00	77.8400	6.94691
Nilai (listwise)	50					

Berdasarkan tabel deskriptif statistik terdapat subyek adalah 50 pada variabel *psychological capital*, skor rata-rata 66.2800, standart deviasi 5.73582 dengan rentang skor 32.00 beserta skor minimal 50.00 dan maksimal 82.00. Sedangkan pada variabel komitmen organisasi skor rata-rata 77.8400, standart deviasi 6.94691 dengan rentang skor 35.00 beserta skor minimal 55.00 dan maksimal 90.00.

C. Hasil

1. Hasil Uji Normalitas

Sebelum analisa data dilakukan, ada beberapa syarat yang harus dilakukan terlebih dahulu yaitu uji asumsi normalitas sebaran dan uji homogenitas untuk melihat apakah data tersebar secara normal atau tidak dan populasi homogen atau tidak.

Hasil uji norrmalitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik Kolmogrov Smirnov dan Shapiro-Wilk, Liliefor dan Normal Probability Plots dan hasilnya adalah sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Variabel *Psychological Capital*

Pada uji **Kolmogrov Smirnov** dengan keterangan adalah sama dengan uji **Liliefor** (lihat tanda "a" dibawah tabel), maka diperoleh harga signifikansi untuk distribusi data variabel *Psychological capital* dengan derajat kebebasan = 50 signifikansi 0.000 < 0.05, maka bisa dikatakan distribusi adalah tidak normal.

Pada uji **Shapiro-Wilk** maka diperoleh harga signifikansi untuk distribusi data *Psychological capital* dengan derajat kebebasan =50 0.002 , 0.05, maka bisa dikatakan distribusi adalah tidak normal.

b. Variabel Komitmen Organisasi

Pada uji **Kolmogrov Smirnov** dengan keterangan adalah sama dengan uji **Liliefor** (lihat tanda "a" dibawah tabel), maka diperoleh harga signifikansi untuk distribusi data variabel *Psychological capital* dengan derajat kebebasan = 50 signifikansi 0.063 < 0.05, maka bisa dikatakan distribusi adalah normal.

Pada uji **Shapiro-Wilk** maka diperoleh harga signifikansi untuk distribusi data *Psychological capital* dengan derajat kebebasan =50 0.025 , 0.05, maka bisa dikatakan distribusi adalah tidak normal.

Hasil uji normalitas kedua variabel tersebut dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 14.
Tes Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistik	Derajat kebebasan	Signifikansi	Statistik	Derajat kebebasan	Signifkansi
PSYCHOLOGICAL CAPITAL	.192	50	.000	.917	50	.002
KOMITMEN	.121	50	.063	.947	50	.025

a. Lilliefors signifikan korelasi

Setelah uji normalitas distribusi data *psychological capital* dan komitmen organisasi dengan menggunakan teknik uji kolmogrov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, Liliefor dan Normal Probability Plot maka didapatkan hasil distribusi data *psychological capital* pada uji Kolmogrov-Smirnov, Liliefor berdistribusi tidak normal dan demikian juga pada uji Shapiro-Wilk yaitu berdisitribusi tidak normal. Begitu juga distribusi data komitmen organisasi pada uji Kolmogrov-Smrinov, Liliefor berdistribusi normal dan uji Shapiro-Wilk yaitu berdistribusi tidak normal.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Hasil data statistik dengan mengunakan analisis uji-t *product moment* diperoleh harga koefisien korelasi cukup kuat sebesar 0,705, dengan signifikansi sebesar 0,000 dengan menggunakan 50 responden yang artinya terdapat hubungan terkait *psychological capital* terhadap komitmen organisasi di BPKAD Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 15.
Uji *Product Moment*

Korelasi

		PSYCHOLOGICAL CAPITAL	KOMITMEN ORGANISASI
PSYCHOLOGICAL CAPITAL	Korelasi Pearson	1	.705**
	signifikansi. (2-ekor)		.000
	Jumlah	50	50
KOMITMEN ORGANISASI	Korelasi Pearson	.705**	1
	Signifikansi. (2-ekor)	.000	
	Jumlah	50	50

**. Hubungan signifikansi 0.01 level (2-ekor).

Tabel 16.
Uji Analisis Faktor

Koefisien

Model		Koefisien tidak standart B	Standart eror	Standart koefisien Beta	t	Signifikansi
1	(konstan)	-15.359	15.345		-1.001	.322
	hope	-.195	.401	-.061	-.486	.629
	optimism	-.227	.356	-.085	-.638	.527
	resilience	.973	.311	.372	3.132	.003
	efficacy	1.454	.317	.599	4.578	.000

a. variabel terikat: komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji analisis faktor *psychological capital* dengan komitmen organisasi diatas *self-efficacy* memiliki nilai 1.454 dengan signifikansi 0.000 < 0.05 sedangkan dari faktor *hope* sebesar -0.195, *optimism* sebesar -0.227 dan *resilience* sebesar 0.973. Hasil tersebut menunjukan faktor *self-efficacy* lebih dominan dalam membangun komitmen organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 17.
Uji Analisis Faktor

Model Summary[b]

Model	R	R Square	R Square disesuaikan	Estimasi standart eror	Perubahan R Square	Perubahan F	Derajat kebebasan1	Derajat kebebasan 2	Perubahan Sig. F	Durbin-Watson
1	.750[a]	.562	.523	4.79826	.562	14.427	4	45	.000	1.831

a. prediktsi: (konstan), *efficacy, resilience, Hope*, Optimism

b. variabel teriakt: kom.org

Berdasarkan tabel *model summary* dapat diketahui nilai R-Square sebesar 0.562 artinya nilai seluruh faktor dari *psychological capital* berpengaruh atau mempunyai sumbangan efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 56.2%.

Jika dilihat dari tiap faktor dalam *psychological capital* terdapat sumbangan efektif yang berbeda-beda terhadap komitmen organisasi. faktor yang menyumbang terhadap komitmen organisasi adalah faktor *self-efficacy dan resilience* sedangkan faktor yang tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah faktor *hope* dan *optimism* dengan melihat data analisis sebagai berikut :

Tabel 18.
Analisis faktor *hope*

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kom.org * *Hope*	.360	.129	.609	.371

Berdasarkan data analisis di atas dapat diketahui bahwa nilai faktor *hope* dari *psychological capital* sebesar 36.0 % dalam menyumbang komitmen organisasi dan sisa sumbangan efektif terdapat dari faktor *psychological capital* lainnya..

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 19.
Analisis faktor *optimism*

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kom.org * *Optimism*	.411	.169	.794	.630

Berdasarkan data analisis di atas dapat diketahui bahwa nilai faktor *optimism* dari *psychological capital* sebesar 41.1 % dalam menyumbang komitmen organisasi dan sisa sumbangan efektif terdapat dari faktor *psychological capital* lainnya..

Tabel 20.
Analisis faktor *resilience*

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kom.org * *resilience*	.569	.323	.707	.500

Berdasarkan data analisis di atas dapat diketahui bahwa nilai faktor *resilience* dari *psychological capital* sebesar 56.9 % dalam menyumbang komitmen organisasi dan sisa sumbangan efektif terdapat dari faktor *psychological capital* lainnya..

Tabel 21.
Analisis faktor *self-efficacy*

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kom.org **self- efficacy*	.680	.463	.784	.615

Berdasarkan data analisis di atas dapat diketahui bahwa nilai faktor *self-efficacy* dari *psychological capital* sebesar 68.0 % dalam menyumbang komitmen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi dan sisa sumbangan efektif terdapat dari faktor *psychological capital* lainnya..

2. Hasil Uji Homogenitas

Setelah uji normalitas, maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji homogenitas. Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi sampel penelitian adalah homogen atau sebaliknya.

Tabel 22.

Tes Varian Homogenitas

KOMITMEN ORGANISASI

Levene statistik	Derajat kebebasan 1	Derajat kebebasan 2	Signifikansi
2.255	10	31	.041

Berdasarkan tabel **Tes Varian Homogenitas** diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi berdasarkan variabel *psychological capital* = 0.041 < 0.05, artinya data komitmen organisasi berdasarkan variabel *psychological capital* mempunyai varian yang tidak sama.

D. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis yang dipaparkan oleh peneliti menyatakan terdapat hubungan antara *psychological capital* terhadap komitmen organisasi pada pegawai BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) diterima artinya terdapat hubungan yang cukup kuat dengan harga koefisien 0.705 dengan taraf signifikansi 0.000 < 0.05.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan analisis setiap faktor yang telah dijelaskan diatas diketahui bahwa faktor dari *psychological capital* mempunyai sumbangan efektif secara keseluruhan sebesar 56.2 % terhadap komitmen organisasi, hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan (Mikko,2012) menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi. semakin tinggi *psychological capital* perawat maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luthans, Norman, Avolio dan Avey. (2008), Shanawaz, M.G. & Jafri, Md. H (2009) dan (Avey, 2011) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *psychological capital* partisipan maka semkain tinggi pula komitmen organisasinya. Namun semua penelitian mengenai hubungan *psychological capital* dan komitmen organisasi tersebut dilakukan pada konteks pekerjaan yang berebeda-beda. (Luthans,2008) melakukan penelitian pada sampel mahasiswa manajemen dan pekerjaa di pabrik sedangkan Shanawaz, M.G. & Jafri, Md. H (2009) melakukan penelitian pada sampel pekerja yang bekerja pada perusahaan IT dan perminyakan. (Avey,2011) melakukan perhitungan meta-analisis terhadap *psychological capital.*

Hasil analisis regresi yang didapatkan pada penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini faktor *psychological capital* yang memiliki seumbangan efektif pada nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komitmen organisasi adalah *self-efficacy* dan *resilience* dengan faktor yang menyumbang paling besar adalah *self-efficacy* sedangkan pada penelitian yang dilakukan (Etabarian, Tavakoli dan Abzari,2012) faktor *psychological capital* memiliki sumbangan pada nilai komitmen organisasi adalah *hope* dan *resilience* dengan komponen yang menyumbang paling besar adalah *resilience.* peneliti menduga hasil yang berbeda didapatkan akibat adanya perbedaan sampel penelitian..

Pada hasil penelitian tambahan terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cetin, 2011). Pada penelitiannya menemukan bahwa faktor *resilience, hope, optimism* memiliki sumbangan efektif secara keseluruhan. Sedangkan pada penelitian ini ditemukan faktor *self-efficacy* yang memiliki sumbangan efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 68.0 %. Perbedaan ini mungkin saja terjadi karena adanya perbedaan karakteristik responden dan alat ukur yang digunakan oleh peneliti dalam mengambil data dilapangan.

Hal itu menunjukkan pengaruh yang cukup signifikan terhadap komitmen organisasi di BPKAD Surabaya. Berdasarkan data sebelumnya yang telah dijelaskan bahwa aspek *self-efficacy* pada pegawai negeri sipil BPKAD Surabaya cukup baik dalam berkomitmen dalam organisasi. Locke (2004) menjelaskan *Self-efficacy* merupakan kata yang berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia.

Locke (2004) menjelaskan *self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Keberhasilan diri adalah kepercayaan orang lain terhadap kemampuan seseorang untuk berhasil dalam situasi tertentu.

Berdasarkan hasil data analisis faktor pada tabel koefisien bahwa pegawai negeri sipil di BPKAD Surabaya dalam berkomitmen di organisasi faktor *self-efficacy* merupakan faktor yang cukup besar terhadap komitmen organisasi dengan menyumbang sebesar 1.454 dengan signifikansi 0.000 < 0.05 dan R- square sebesar 0.562 hal ini terbukti dengan fenomena dilapangan yang mewajibkan pegawai negeri sipil dalam melakukan berbagai hal itu dikarenakan pegawai berhasil menjalankan perilaku yang dibutuhkan oleh situasi tertentu yaitu di BPKAD Surabaya. Jadi pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang cukup baik akan meningkatkan komitmen pegawai tersebut di organisasi.

Penelitian lain menyebutkan bahwa faktor *self-efficacy* dapat membawa dampak yang baik pada aspek yang lain seperti pada penelitian mengenai hubungan antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja dilakukan oleh Klasser dan Ming Chiu (2010), yang meneliti 1.430

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang guru, dengan tujuan untuk menguji hubungan antara pengalaman kerja, karakteristik guru (gender dan tingkat pendidikan), *Self efficacy*, dan stress kerja, dengan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menunjukan bahwa guru yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan guru dengan tingkat *self-efficacy* rendah.

Kemudian Pegawai dikatakan efektif apabila dapat memecahkan masalah dengan efektif, mengefisiensikan peluang dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan. Makin tinggi efikasi diri atau *self-efficacy*, maka semakin besar kinerjanya.

Faktor lain dari *psychological capital* adalah *resilience* merupakan aspek yang memiliki nilai dibawah *self-efficacy* di pegawai negeri sipil BPKAD Surabaya dengan menyumbang sebesar 0.569 terhadap komitmen organisasi. Hal ini terbukti dengan fenomena dilapangan yang mewajibkan pegawai negeri sipil dalam mengatasi tantangan hidup di organisasi serta mempertahankan energi dengan baik sehingga dapat melanjutkan hidup secara sehat dalam lingkungan kerja. Hal itu dikarenakan pegawai berhasil mengatasi tantangan hidup di organisasi dengan tuntutan kerja yang cukup padat di BPKAD Surabaya. Jadi pegawai yang memiliki *resilience* yang cukup baik akan meningkatkan komitmen pegawai tersebut di organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan terdapat pada faktor *psychological capital* yang kurang berpengaruh dalam menyumbang komitmen organisasi di BPKAD Surabaya adalah *hope* sebesar -0.195 dengan sumbangan efektif sebesar 0.360 dan *optimism* sebesar -0.227 dengan sumbangan efektif sebesar 0.411 terhadap komitmen organisasi dengan signifikansi < 0.05 artinya *hope* dan *optimism* tidak berpengaruh besar jika diliat dari tabel koefisien keseluruhan analisis faktor *psychological capital* terhadap komitmen organisasi dengan berbagai faktor yang membuat dua faktor tersebut tidak dapat menyumbang nilai yang baik.

Komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakterisikkan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Meyer & Allen, 1990).

Porter (1973) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sesuai dengan definisi yang telah dipaparkan diatas, terdapat 3 komponen dalam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan komitmen yang berasal dari keterlibatan secara emosional individu pada organisasi dimana ia bekerja. Hal ini berarti individu dengan komitmen aktif yang tinggi adalah individu yang memiliki keinginan untuk tetap berada pada organisasi tersebut berdasarkan komponen afektif yang dimilikinya Meyer dan Allen (1997, dalam Wiyardi, 2010).

2. Komitmen Kontinuitans (Komitmen Rasional)

Menurut Meyer dan Allen (1990) komitmen rasional adalah komitmen berdasarkan persepsi akan untung dan rugi yang diperoleh apabila ia memutuskan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya. Orang yang memiliki komitmen kontinuans yang tinggi akan bertahan pada suatu perusahaan karena perhitungan biaya yang akan ia keluarkan apabila ia meninggalkan perusahaan dan bukan karena keterikatan emosi.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif berkaitan dengan adanya rasa wajib dari dalam diri seseorang untuk tetap bertahan atau berhenti bekerja dari perusahaan (Meyer & Allen, 1990). Dengan kata lain, komitmen ini melihat seberapa jauh loyalitas pekerja terhadap perusahaan berdasarkan rasa “wajib” yang dimilikinya untuk tetap tinggal di organisasi tersebut. Wiener (1982 dalam Palupi 2004) mengatakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa komitmen normatif merupakan tekanan yang muncul sebagai akibat dari adanya tekanan normatif.

Dengan mengacu pada pemaparan terkait dengan komitmen organisasi, karyawan memiliki tugas untuk memelihara mutu kinerja pada organisasi atau perusahaan. mutu kinerja yang cukup baik sangat erat kaitannya dengan perkembangan keadaan psikologis secara positif dari dalam diri karyawan itu sendiri. Luthans, Avolio, Walumbwa & Li (2004, dalam Shahnawaz & Jafri, 2009) menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan performa pekerja dan komitmen pekerja.

Komitmen organisasi itu sendiri bisa didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologis yang (a) mengambarkan hubungan pekerja dengan organisasi dan (b) memiliki implikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan pada suatu organisasi. Allen dan Meyer (1991 dalam Palupi, 2004). Hasil penelitian-penelitian yang sudah ada menunjukkan bahwa terdapat suatu hubungan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi. Begitu juga yang dilakukan oleh Larson & Luthans (2006, dalam Luthans, Avolio, Bruce, Avey and Norman, 2007) yang menjelaskan bahwa *psychological capital* memiliki korelasi yang signifikan dengan komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa orang yang memiliki *psychological capital* tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian Larson dan Luthan (2006), hasil penelitian Youssef & Luthan (2007, dalam Luthans. Avolio, Bruce, Avey and Norman,2007) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komponen *hope* dan *resilency* apabila dikaitkan dengan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Etabarian, Tavakoli dan Abzari (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* terhadap komponen *hope* dan *self-efficacy* pada komitmen organisasi.

Pekerja yang memiliki *psychological capital* yang baik perlu dipertahankan oleh organisasi atau perusahaan dalam rangka menjaga mutu kinerja, bahkan dapat meningkatkan performa yang sudah ada sebelumnya. 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, 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*.

Baron dan Greenberg (1990 dalam Jiu, 2010), selain itu Meyer et. Al (1993 dalam Scultz T. Th) menunjukan bahwa pekerja yang berkomitmen memiliki ekspektasi yang tinggi kepada pekerjaannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Baugh & Roberts, (1994 dalam Schultz T. Th) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki performa yang lebih baik.

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 cycnism*” 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*.

Beberapa penelitian mengenai *self-efficacy* terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda.Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Gunawan dan Sutanto (2013) dan Prasetya dkk. (2013) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja individual.

Selain *self-efficacy* ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Hamzah, 2011).

Semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan semakin bersemangat dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan. Menurut pendapat Segara motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berprilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Selain faktor situasional, faktor personal seperti *self-efficacy* juga dapat mempengaruhi hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja (Robbins, 1998). *Self-efficacy* yang tinggi dapat mengarah pada kinerja individu yang lebih tinggi dibandingkan dengan *self-efficacy* yang rendah.

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.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 yang berujung kepada keluarnya angota organisasi menunjukkan komitmen organisasi yang rendah.

Berdasarkan beberapa penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti telah dipaparkan diatas didapatkan suatu kesimpulan bahwa aspek psikologis individu merupakan faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan salah satunya adalah *psychological capital* dengan berbagai aspek meliputi *self-efficacy, hope, optimism* dan *resiliency.* Faktor *self-efficacy* pada pegawai negeri sipil di BPKAD Surabaya merupakan faktor yang cukup berpengaruh terhadap komitmen organisasi dibanding faktor *hope, optimism* dan *resiliency*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id