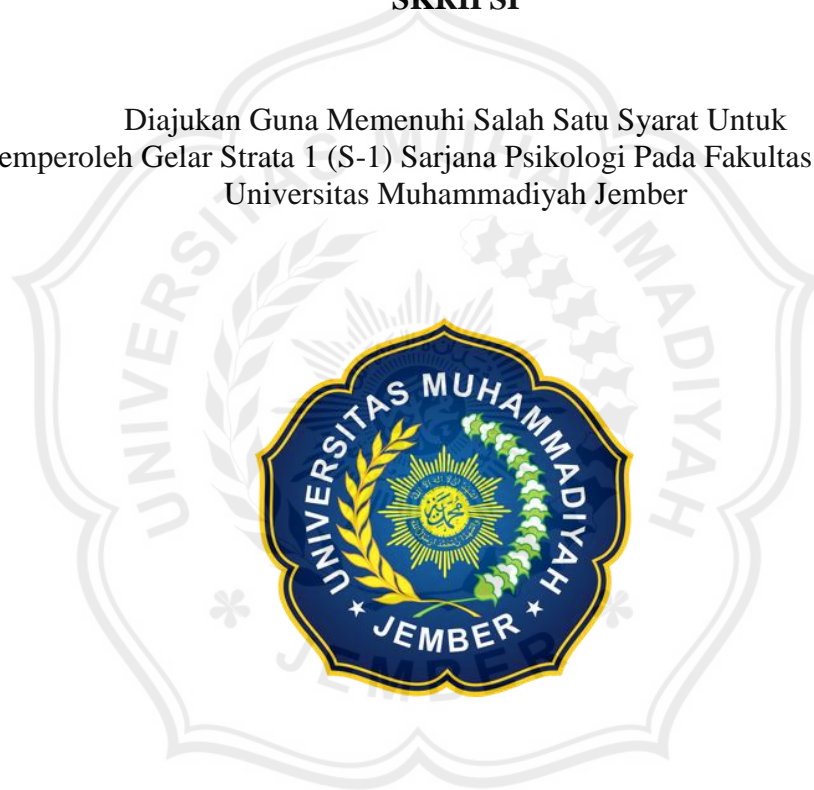


**NASKAH PUBLIKASI**

***PSYCHOLOGY CAPITAL* SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA GURU SMPM di KABUPATEN  
JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Strata 1 (S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Jember



Oleh :

**Dhayu Alex Saputra**  
**NIM 15 0811 020**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER  
2020**

**NASKAH PUBLIKASI**

***PSYCHOLOGY CAPITAL* SEBAGAI PREDIKTOR  
*ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA GURU SMPM di  
KABUPATEN JEMBER**

Telah Disetujui Pada Tanggal

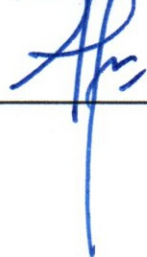
17 Februari 2020

---

**Dewan Penguji**

Siti Nur'Aini, S.Psi., M.Si  
NIP : 197702122005012002

**TandaTangan**



---

**PSYCHOLOGY CAPITAL SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA GURU SMPM di KABUPATEN  
JEMBER**

**Dhayu Alex Saputra <sup>1</sup> Siti Nur'aini <sup>2</sup>**

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *psychology capital* mampu mempengaruhi pada *organizational commitment* yang dimiliki oleh guru pada SMPM di Kabupaten Jember. *Psychology capital* merupakan pandangan positif yang dimiliki oleh seseorang terhadap dirinya sendiri, yang ditandai dengan adanya 4 hal yaitu 1) *self efficacy*, 2) *Hope* atau harapan, 3) Daya lenting, 4). *Optimism*. Sedangkan *organizational commitment* merupakan perasaan suka atau tidak suka yang dimiliki oleh seseorang terhadap suatu organisasi yang ditandai dengan munculnya 3 hal yaitu, 1) *Affective commitment*, 2) *Continue commitment*, 3) *Normative commitment*.

Metode Penelitian menggunakan Kuantitatif dengan bentuk hubungan kausal. Peneliti menggunakan *accidental sampling* untuk mendapatkan sampel sebanyak 78 guru di SMPM di Kabupaten Jember. Skala yang digunakan dalam penelitian kali ini menggunakan jenis skala *likert* yaitu *organizational commitment quetioner (OCQ)* dan *psychologi capital quetioner (PCQ)*.

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan dapat dikatakan bahwa *psikologi capital* mampu mempengaruhi *organizational commitment* dengan prosentase sebesar 92,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji deskriptif *organizational commitment* dan *psychology capital* ditinjau dari jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan mendapatkan skor yang sangat fluktuatif.

**Kata Kunci : *Organizational committent, Psycap***

- 
1. Peneliti
  2. Dosen Pembimbing

***Psychology Capital As a Predictor Of The Organizational Commitment to The Teacher Of SMPM in Jember District***

**Dhayu Alex Saputra <sup>1</sup> Siti Nur'aini <sup>2</sup>  
Danan Prasetyo <sup>3</sup>**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine how psychology capital is able to influence the organizational commitment of teachers at SMPM in Jember District. Psychology capital is a positive outlook possessed by someone against himself, which is characterized by the existence of 4 things namely 1) self efficacy, 2) Hope or hope, 3) Resilience, 4). Optimism. While organizational commitment is a feeling of like or dislike that is owned by someone against an organization that is marked by the emergence of 3 things, namely, 1) Affective commitment, 2) Continue commitment, 3) normative commitment.*

*The research method uses quantitative with a form of causal relationships. Researchers used accidental sampling to get a sample of 78 teachers at SMPM in Jember Regency. The scale used in this study uses a Likert scale type namely organizational commitment questionnaire (OCQ) and psychology capital questioner (OCQ).*

*Based on the results of data analysis, it can be said that psychology of capital is able to influence organizational commitment with a percentage of 92.9% and the rest is influenced by other variables. Descriptive test results of organizational commitment and psychology capital in terms of gender, age, length of work, and education get very fluctuating scores.*

***Keyword : Self-esteem, Bullying, Prisoner***

- 
- 1. Reseacher*
  - 2. Firsth Supervisor*
  - 3. Second Supervisor*

## PENDAHULUAN

Robbin (dalam Rahmayani, Milfayetty, Dewi:2017) mendefinisikan *organizational commitment* sebagai suatu perasaan suka atau tidak suka yang dimiliki oleh individu terhadap suatu organisasi. Individu yang suka atau senang dengan organisasinya akan menunjukkan perilaku dimana individu tersebut memiliki keterikatan terhadap organisasi baik dalam tujuan, nilai-nilai, dan memiliki kemauan untuk melakukan apapun yang individu tersebut bisa lakukan untuk menjaga keberlangsungan organisasinya. Maka dari itu penting untuk guru dari hal akademik memiliki komitmen yang kuat. Guru yang bisa dikatakan komitmen adalah dapat memberikan perhatian yang sungguh-sungguh pada siswa, menyediakan waktu dan kekuatan untuk profesinya sebagai seorang guru, dan berbuat lebih banyak dari orang lain dan mampu mengikuti segala kegiatan yang diadakan oleh organisasinya (loyal).

Mayer dan allen (1997) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *organizational commitment* ditandai dengan memiliki tiga komponen diantaranya adalah *affective commitment*, *continue commitment*, *normative commitment*. Beberapa fenomena dari guru yang dikatan belum memiliki *organizational commitment* digambarkan sesuai masing-masing dimensi yaitu, pada dimensi *affective commitment* yang merupakan suatu keadaan hubungan emosional guru dengan organisasinya serta mengidentifikasi nilai-nilai yang ada di dalam organisasi, masih ada guru yang kurang loyal dan memilih-milih tugas yang diberikan oleh organisasi, guru akan mengerjakan tugas yang sekiranya tidak memberatkan dirinya, dan ketika guru merasa bahwa tugas yang diberikan memberatkan dirinya maka tidak mau akan

meminta untuk dilimpahkan ke yang lain dengan alasan keluarga. Keterlambatan yang masih sering dilakukan dengan alasan adanya peraturan yang tidak mengikat atau kondisional, sedangkan di dalam organisasi sudah ada peraturan yang menyebutkan bahwa pada jam tertentu guru harus sudah berada di sekolah. Fenomena yang didapatkan juga menunjukkan masih adanya guru yang tidak mengikuti pengajian yang diakan rutin oleh organisasi dengan alasan tidak ada sanksi yang mengikat. Hal lain yang membuktikan bahwa guru masih belum memiliki *organizational commitment* yaitu adanya beberapa guru yang belum mengetahui secara utuh terkait peraturan apa saja yang ada di dalam organisasi tersebut. Hal lain menunjukkan bahwa guru masih belum bisa menyamakan nilai yang ada dalam diri dengan nilai yang ada di dalam organisasi adalah guru masih beranggapan bahwa beberapa aturan yang ada di dalam organisasi memberatkan dirinya dan sering merasa kecewa terhadap aturan tersebut. Aturan tersebut adalah kebijakan dari atasan atau kepala sekolah dalam mengubah rancangan pembelajaran yang sering diadakan sehingga guru harus merombak total atau membuat rancangan pembelajaran baru.

*Organizational commitment* merupakan hal yang penting dalam organisasi karena dapat dijadikan sebagai media untuk perilaku anggotanya agar tidak menghindari tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sehingga mencegah anggotanya untuk pindah ke organisasi lain dan tetap bertahan di dalam suatu organisasi. Cotzee (dalam Adnan & Prihatsanti:2017) menyebutkan bahwa individu yang memiliki *organizational commitment* akan bekerja lebih teliti, ekstrovet atau mampu berbaur dengan lingkungan disekitarnya (rekan kerja), dan memiliki

pandangan positif terhadap diri dan hidupnya. Luthans (dalam Adnan & Prihatsanti, 2017) menjelaskan bahwa orang yang memiliki pandangan positif dalam dirinya ditandai dengan adanya empat hal yaitu: *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan ketahanan serta kemampuan untuk bangkit dari keterpurukan, dan dalam psikologi positif, *Self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan ketahanan yang ada di dalam diri seseorang disebut sebagai *psychology capital*.

Luthans, Brunce, & Avolio, (2007) menyebutkan bahwa *psychology capital* adalah perkembangan psikologi positif yang ditandai dengan karakteristik (1) individu memiliki keyakinan terhadap tugas yang diberikan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang yang biasa disebut sebagai *self efficacy*, (2) setelah mendapatkan pekerjaan yang menantang individu akan memiliki pandangan positif terhadap yang dikerjakannya dan melakukan atribusi yang positif untuk keberhasilan tujuannya sekarang dan masa yang akan datang, (3) setelah memiliki pandangan positif individu akan gigih dalam mencapai tujuannya dan bila diperlukan akan mengarahkan jalan untuk tujuannya (*hope*), (4) pada saat individu dihadapkan pada kesulitan dan masalah maka dirinya akan bertahan dan mampu untuk bangkit dari keterpurukannya.

Dewi (2017) mengatakan bahwa *psychology capital* mampu mempengaruhi ketiga dimensi dari *organizational commitment*. *Psychology capital* mampu mempengaruhi *affective commitment* karena *psychology capital* merupakan suatu pandangan positif dalam diri seseorang yang akan memunculkan sikap positif seseorang terhadap organisasinya dan membuat seseorang memiliki kedekatan secara emosional dengan

organisasinya. Umam (dalam, Dewi:2017) menjelaskan ketika seseorang memiliki *psychology capital* maka akan memiliki *affective commitment* dan akan mempengaruhi tingkat kehadiran dan absensi seseorang di dalam suatu organisasi. Dimensi *psychology capital* yang mampu mempengaruhi adalah *optimism*. Ketika seseorang memiliki pandangan yang positif atau *optimism* yang tinggi terhadap organisasi yang ditempatinya maka akan membuat dirinya memiliki kedekatan secara emosional. Sebagai sebuah contoh dari fenomena yang sudah di dapatkan adalah, seorang guru tidak akan turun semangatnya hanya karna tidak mendapatkan reward dari organisasinya ketika mampu membimbing peserta didik menjuarai suatu perlombaan jika memiliki *optimism* dalam dirinya. Sikap *optimism* inilah yang akan membuat guru berfikir untuk tetap melakukan yang terbaik bagi organisasi dan peserta didiknya tanpa *reward* yang diberikan oleh organisasi (merasa dekat secara emosional terhadap organisasinya).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan juga membuktikan bahwasanya *psychology capital* mampu mempengaruhi *organizational commitment*. Lather & Kaur (2015) menyatakan bahwa sejauh ini penelitian menunjukkan *psychology capital* berhubungan negatif dengan absensi karyawan, keinginan karyawan untuk berhenti, dan positif terhadap *organizational commitment*, kinerja karyawan dan efektifitas kepemimpinan. Julianti, Dewayanti (2015) menyatakan dari penelitian yang dilakukan dimensi *psychologi capital* secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment* karyawan. Sehingga *organizational commitment* menjadi sangat penting untuk dimiliki seorang karyawan



dalam mencapai tujuan dari organisasi. Begitu pula seorang guru, penting untuk memiliki *organizational commitment* karena guru merupakan kunci dari pendidikan, sehingga keberadaan guru akan sangat mempengaruhi kualitas sumber daya pendidikan yang ada seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi agar berfungsi dengan baik apabila seorang guru memiliki *organizational commitment* sehingga mampu memaksimalkan semua sumber daya yang ada di lingkungan sekolah (Rahmayani Milfayetty, Dewi:2017).

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah di paparkan, maka dapat dirumuskan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu, bagaimana *psychology capital* mampu mempengaruhi *organizational commitment* guru?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dituliskan maka dapat ditentukan bahwa tujuan dari penelitian kali ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari variabel *psychology capital* terhadap variabel *organizational commitment* pada guru.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan hubungan kausal. Sugiyono (2016) mendeskripsikan bahwa hubungan kausal merupakan pendekatan yang di dalamnya terdapat hubungan sebab akibat yang didalamnya terdapat variabel *independen* (variabel yang mempengaruhi) dan *dependen* (variabel yang dipengaruhi). Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu menggunakan instrument

penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2014).

### **Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variable yang akan menjadi objek pengamatan yaitu *Psychology Capital* dan *Organizational Commitment* . Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian atau sering pula dinyatakan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala

### **Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Adapun populasi pada penelitian kali ini berjumlah 108 orang dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Berprofesi sebagai Guru
- b. Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.
- c. Menjadi guru minimal selama 1 tahun

#### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Non-Probability Sampling*. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa *Non-Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan

peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi menjadi anggota sampel. Teknik sampel yang sesuai dalam penelitian ini adalah purposive sampling.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi (normalitas dan linieritas) untuk mengetahui apakah skala yang digunakan berdistribusi normal dan untuk mencari hubungan dari kedua skala tersebut yaitu *organizational commitment questioner (OCQ)* dan *psychological capital questioner (OCQ)*. Selanjutnya penelitian ini juga menggunakan uji hipotesa dan uji deskriptif.

### **Pelaksanaan dan Hasil Pembahasan**

Pertama yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menguji butir-butir item dari kedua skala yang digunakan, yaitu untuk mencari validitas dan reliabilitas dari kedua skala yaitu *organizational commitment questioner (OCQ)* dan *psychological capital questioner (OCQ)*

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Setelah melakukan uji validitas didapatkan hasil bahwa dari kedua skala yang digunakan, yang pertama yaitu untuk skala *organizational commitment questioner (OCQ)* dari 24 item yang digunakan maka didapatkan hasil 3 item yang dinyatakan tidak valid sedangkan 21 item lainnya dinyatakan valid. Sedangkan untuk *psychological capital questioner (OCQ)*, dari 13 item yang digunakan didapatkan hasil

bahwa 13 item valid secara keseluruhan. item yang dinyatakan valid dengan melihat nilai signifikan (*2 tailed*) yang berkisar antara 0,000 – 0,004. Item dikatakan valid ketika  $>0,05$  dan  $> 0,01$  atau  $>$  sama dengan 0,030 dengan melihat nilai korelasi.

Untuk reliabilitas dari kedua skala di dapatkan hasil bahwa pada skala *organizational commitment questioner (OCQ)* dinyatakan dengan nilai reliabilitas 0,825 sedangkan untuk skala *psychological capital questioner (OCQ)* di dapatkan hasil nilai reliabilitas sebesar 0,845. Skala dinyatakan reliabel dan memiliki keajegan yang baik apabila nilai *cronbrach alfa* dari skala yang digunakan  $>0,6$ .

### **Uji Aumsi**

Uji asumsi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji normalitas. Dari tabel 9 menunjukkan bahwa nilai normalitas dari kedua skala didapatkan hasil 0,279 untuk skala *organizational commitment questioner (OCQ)* dan 0,306 untuk skala *psychological capital questioner (OCQ)*. Dari hasil normalitss tersebut dapat dikatakan bahwa kedua skala berdistribusi normal. Data dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig (2.tailed)*  $> 0,05$

Untuk uji linieritas menunjukkan bahwa skala *Organizational commitment* dan skala *Psychology Capital* dikatakan terbukti linier, dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya kedua skala ini yaitu skala *organizational commitment* dan *psychology capital* terbukti linier.

## **Analisa Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisa uji deskriptif dapat dikatakan bahwa dari 78 guru di SMP Muhammadiyah Jember memiliki *organizational commitment* yang rendah. Hasil uji deskriptif menyebutkan bahwa 32 guru masuk kedalam kategori tinggi dengan prosentase sebesar 41%, sedangkan 46 masuk kedalam kategori rendah dengan prosentase sebesar 59%. Hasil uji deksriptif juga didukung oleh data wawancara yang diperoleh, bahwa guru memiliki *organizational commitment* yang rendah, yaitu pada saat ditawarkan untuk pindah ke organisasi lain yang memberikan jaminan sosial dan gaji yang lebih tinggi maka akan memutuskan untuk pindah.

Berdasarkan hasil uji deskriptif berdasarkan dimensi menunjukkan bahwa dari 3 dimensi yang ada, dimensi *normative commitment* masuk kedalam kategori yang memiliki frekuensi tinggi lebih banyak , yaitu dari 78 guru, 49 masuk kedalam kategori tinggi dengan prosentase 62%, dan 29 guru masuk kedalam kategori rendah dengan frekuensi 37,2%. Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa guru memang tidak peduli dan tidak memikirkan dengan apa yang akan di dapatkan ketika mereka meninggalkan organisasi, namun guru tetap bertahan di dalam organisasi dikarenakan mereka berada di dalam organisasi yang ortonom.

Sebagai pendukung peneliti melakukan uji deskriptif ditinjau dari demografi. Data demografi dibagi menjadi 4, yaitu demografi berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, usia, dan pendidikan. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki memiliki *organizational commitment* yang lebih tinggi daripada jenis kelamin. Dari 39 guru masing-masing pada jenis kelamin laki-laki dan

perempuan menunjukkan frekuensi jenis kelamin perempuan sebanyak 26 guru masuk kedalam kategori tinggi, dengan prosentase sebesar 66,7%, sedangkan kategori tinggi pada jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 20 guru dengan prosentase sebesar 48%. Data tersebut di dukung dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki memiliki tanggung jawab lebih besar dalam keluarga sebagai kepala keluarga sehingga berfikir untuk mencari organisasi yang menawarkan gaji dan jaminan sosial yang lebih baik. pada rentang lama bekerja >10 tahun memiliki frekuensi yang lebih banyak daripada yang lain yaitu 36 guru dengan 13 guru berada pada kategori tinggi dengan prosentase 36%, dan 23 guru dalam kategori rendah memiliki prosentase 64%. Pada rentang 10 tahun menunjukkan bahwa pada rentang tersebut memiliki frekuensi rendah yang paling banyak, atau dapat dikatakan memiliki *organizational commitment* yang rendah.

Untuk data demografi usia di dapatkan hasil bahwa di dapatkan hasil bahwa usia >40 tahun memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, hal ini di dasarkan pada data bahwa guru dengan usia >40 tahun memiliki frekuensi dalam kategori tinggi sebesar 20 guru dengan prosentase 71,4%, sedangkan untuk kategori rendah adalah 8 guru dengan prosentase sebesar 28,6%. Hasil uji tersebut didukung oleh pendapat Dyne dan Graham (dalam, Juliyanti & Dewayanti, 2015) yang mengatakan bahwa anggota organisasi yang memiliki usia lebih tua akan memiliki komitmen lebih atau keterikatan terhadap organisasinya dibandingkan dengan yang lebih muda.

Pada *organizational commitment* ditinjau dari pendidikan menunjukkan pada pendidikan S1 sebanyak 33 guru masuk kedalam kategori tinggi dengan prosentase sebesar 46%, sedangkan pada kategori rendah yaitu 39 guru dengan prosentase sebesar 54%. data tersebut menunjukkan bahwa guru yang memiliki pendidikan S1 memiliki *organizational commitment* yang rendah.

pada variabel *predictor* ini yaitu *psychology capital* menunjukkan bahwa dari 78 guru, sebanyak 46 guru termasuk kedalam kategori guru yang memiliki pandangan positif dengan prosentase sebesar 59%, sedangkan 32 guru termasuk kedalam kategori yang memiliki pandangan negatife terhadap dirinya. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki pandangan positif terhadap dirinya.

Hasil analisa berdasarkan dimensi pada *psychology capital* di dapatkan hasil bahwa dari 4 dimensi yang dimiliki oleh *psychology capital* yang paling dipandang positif oleh para guru dalam diri mereka adalah dimensi *hope* (harapan) dengan frekuensi yang tergolong dalam positif sebanyak 60 guru dengan prosentase sebesar 76,9%, sedangkan guru yang tergolong dalam harapan yang negatif sebanyak 18 guru dengan prosentase sebesar 23,1%. Selain itu, dari 4 dimensi tersebut juga didapatkan hasil dimensi yang paling negatif yang dimiliki oleh para guru adalah dimensi daya lenting atau kemampuan untuk bangkit dari keterpurukan, frekuensi yang didapatkan adalah 38 untuk kategori positif dengan prosentase 48,7%, sedangkan frekuensi yang termasuk dalam kategori negatif sebanyak 40 guru dengan prosentase 51,3%. Artinya,

guru memiliki motivasi yang positif dengan berharap organisasi mampu memberikan yang terbaik untuk mereka, namun guru cenderung untuk tidak mampu bangkit dalam keterpurukan atau dalam mengalami kegagalan di dalam organisasi.

Hasil uji berikutnya merupakan uji deskriptif ditinjau dari data demografis yang dibagi menjadi 4 yaitu, jenis kelamin, lama bekerja, usia, dan pendidikan. Untuk jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 78 guru yang berada di SMP Muhammadiyah, Sementara pada *psychology capital* uji deskriptif berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki pandangan yang positif terhadap dirinya, namun dari keduanya jenis kelamin, laki-laki memiliki *psychology capital* dengan frekuensi yang lebih banyak dibandingkan perempuan yaitu, pada jenis kelamin laki-laki didapatkan frekuensi sebanyak 31 guru dengan prosentase sebesar 79%, sedangkan pada perempuan yang memiliki pandangan positif memiliki frekuensi sebanyak 20 guru dengan prosentase sebesar 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin merasa dirinya memiliki tanggung jawab dalam keluarganya sehingga lebih mampu untuk mengembangkan *psychology capital* yang ada di dalam dirinya. Pernyataan ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Zimmerman (dalam, Juliyanti & Dewayanti:2015) dalam suatu bidang tertentu jenis kelamin laki-laki memiliki keunggulan dalam *self efficacy*, begitupula dengan jenis kelamin wanita yang cenderung memiliki keunggulan dibanding pria dalam beberapa bidang. Selain pernyataan yang diberikan oleh Zimmerman, Eisenberg (dalam, Juliyanti & Dewayanti, 2015) juga mengungkapkan



bahwa laki-laki cenderung memiliki resiliensi yang lebih unggul daripada jenis kelamin perempuan, sehingga membuat jenis kelamin laki-laki mampu melakukan adaptasi yang lebih baik dan mampu untuk mengubah situasi dalam melakukan *problem solving* daripada jenis kelamin perempuan.

Berdasarkan hasil uji deskriptif berdasarkan lama bekerja di dapatkan hasil bahwa pada rentang >10 tahun 10 guru memiliki pandangan positif terhadap dirinya dengan prosentase sebesar 28%, sedangkan 26 guru memiliki pandangan yang negatif terhadap dirinya dengan prosentase 72%. Artinya, bahwa lama bekerja >10 tahun pada *psychology capital* lebih banyak yang memiliki pandangan negatif. Sedangkan pada uji deskriptif *psychology capital* ditinjau dari usia menunjukkan bahwa guru yang memiliki pandangan positif dan negatif hasilnya cukup berfaedah namun yang paling banyak memiliki pandangan positif adalah rentang usia 31-40 tahun. Untuk yang memiliki pandangan negatif, frekuensi terbanyak adalah rentang usia 20-30 tahun.

Untuk uji deskriptif demografi ditinjau dari pendidikan, dibagi menjadi 3 yaitu SMA, S1 dan S2. Pada *psychology capytal* guru dengan pendidikan S1 yang termasuk dalam kategori memiliki pandangan yang positif sebanyak 42 guru dengan prosentase sebesar 64%, sedangkan yang memiliki pandangan yang negatif sebanyak 30 dengan prosentase sebesar 36% yang mendakan bahwa *psychology capital* untuk data demografi berdasarkan pendidikan, memiliki frekuensi terbanyak pada pendidikan S1. Untuk pendidikan SMA dan S2 tidak dapat dilakukan analisa

dikarenakan jumlah frekuensi total yang sangat minim yaitu 4 guru untuk SMA dan 2 guru untuk pendidikan S2.

### **Kesimpulan**

1. Terdapat Pengaruh antara variabel *psychology capital* terhadap *organizational commitment* dengan dengan kontribusi variabel sebesar 0,929 atau apabila diprosentasekan menjadi 92,9% yang dilihat dari *R Square*.
2. Hasil uji deskriptif variable *organizational commitment* dari 78 guru, sebanyak 32 guru memiliki *Organizational Commitment* yang tinggi. dengan prosentase 41% dan sebanyak 46 guru memiliki *Organizational Commitment* yang rendah dengan prosentase 59%.
3. Sedangkan untuk uji deskriptif pada variabel *psychology capital* dari total 78 guru, 38 guru masuk dalam kategori tinggi dengan prosentase sebesar 48,8%, sedangkan 40 guru masuk dalam kategori rendah dengan prosentase sebesar 51,2%.
4. Pada variabel *psychology capital* dari 78 guru, 46 diantara masuk kedalam kategori positif dengan prosentase 59%, dan 32 guru masuk kedalam kategori negatif dalam memandang dirinya dengan prosentase sebesar 41%. Dapat dinyatakan kebanyakan guru memiliki *psychology capital* positif.

5. Berdasarkan dimensi *psychology capital*, dimensi *hope* adalah yang paling dominan yang dimiliki guru yaitu dari 78 guru, 60 masuk dalam kategori positif dengan prosentase 76,9%, dan 18 guru masuk kedalam kategori negatif dengan prosentase 23,1%.

## **Saran**

1. Bagi Guru

Setiap guru dalam organisasi diharapkan untuk mampu menyikapi setiap permasalahan yang dihadapi di dalam organisasi dengan lebih baik lagi, agar dapat meningkatkan *organizational commitment* yang dimiliki.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengambilan data yang lebih efektif dalam memunculkan *psychology capital* yang dimiliki oleh setiap anggota dalam sebuah organisasi.

## **Daftar Pustaka**

Allen, Mayer (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continue, Normative Commitment To the organization. Journal of Occupational Psychology. 63, 1-18*

Adnan, Prihatsanti (2017). Hubungan Antara *Psychology Capital* dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Undip. *Jurnal Empati, Vol 6 (No 4) 185-194*

Asnawi (1993). Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi, No. 2, 86 – 92*

- Chairil, Darwis, Jamaluddin (2016). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. *Jurnal Office Vol. 2 No. 1*
- Cohen (1993). *Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: Meta Analysis. BASIC AND APPLIED SOCIAL PSYCHOLOGY, 14(2), 143-159*
- Dewi (2017). Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Hal 5-10
- Fulasifah, Pradhawati (2017). Konflik Internal dan Model Penyelesaian Konflik Internal Antar Anggota dan Pengurus Serikat Pekerja pada PT. Fumira Semarang. *Journal Of Social and Politi. Hal 1 – 6*
- Hamida dan Iswahyudi (2016). Pengaruh *Psychology Capital* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan *Security Outsourcing. Prosiding Seminar Nasional Psikologi Indigenous Indonesia. Hal 338-339*
- Julianti, Dewayanti (2015). Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaorganisasian pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Vol. 8 No. 2*

- Kasenda (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun *Beverages Company* Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No.3, ISSN 2303-1174
- Lather & Kaur (2015). *Psychology Capital as Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. *The International Journal Indian Psychology*. Vol 2. Issue 4 ISSN 2349-3429 (p)
- Luthans, Brunce, Avolio (2007). *Psychology Capital Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press
- Meiyanto, S, Santhoso, H. (1999). Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi*. No.1, 29-40
- Mayer, Allen (1997). *Modal of Organizational Commitment: Measurement Issues*. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI, No. 4
- Muchtar (2016). Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Work Place Well Being*. Tazkiya, *Journal of Psychology* Vol. 4 No. 2
- Nofrida (2014). Hubungan Iklim kerjasama dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1
- Putra, (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Terhadap *Intention to Leave* di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya. JAKI vol.5 no.2
- Putro (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol.18 (2), pp 116-125.
- Pramadhani (2012). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan *Divisi Enterprise Service (DES)* Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi dan Organisasi* Vol. 1 No. 2

- Putri (2014). Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.2 No.1 Halaman 223-831*
- Rahmayani, Milfayetty, Dewi, (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten aceh Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.9 No.2 ISSN: 1979-6684*
- Sopiah, (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Shaleh (2015). Analisis Faktor Konformatika Skala Modal Psikologis (*Psychology Capital*). *Conference Paper 2019*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sahrah, Yuniasanti (2018). Efektifitas Pelatihan Pemberian Dukungan Sosial Pada Walinapi dengan Metode Bermain dan Permainan Peran. *Vol. 45 No. 2: 151 -163*
- Wellikin (2017). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Tingkat Usia Karyawan di Okezone Jakarta. Naskah Publikasi, 17-18