

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Table Of Contents

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>Journal Cover</b>                  | 1 |
| <b>Author[s] Statement</b>            | 3 |
| <b>Editorial Team</b>                 | 4 |
| <b>Article information</b>            | 5 |
| Check this article update (crossmark) | 5 |
| Check this article impact             | 5 |
| Cite this article                     | 5 |
| <b>Title page</b>                     | 6 |
| Article Title                         | 6 |
| Author information                    | 6 |
| Abstract                              | 6 |
| <b>Article content</b>                | 7 |

## **Originality Statement**

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## **Conflict of Interest Statement**

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## **Copyright Statement**

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

# Academia Open

Vol. 10 No. 2 (2025): December  
DOI: 10.21070/acopen.10.2025.11133

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact <sup>(\*)</sup>**



**Save this article to Mendeley**



<sup>(\*)</sup> Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# Hubungan Antara Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi Pada Pengurus Senior Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia 2024-2025: The Relationship Between Psychological Capital and Organizational Commitment in Senior Management of the Indonesian Psychology Student Association 2024-2025

Dani Anur Salih, [danianursalih6@yahoo.com](mailto:danianursalih6@yahoo.com) (\*)

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

Widyastuti Widyastuti, [wiwid@umsida.ac.id](mailto:wiwid@umsida.ac.id)

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

(\*) Corresponding author

## Abstract

**General Background:** Organizational commitment is a critical construct in organizational psychology that reflects employees' attachment and loyalty toward their institution. **Specific Background:** Psychological capital, which encompasses hope, self-efficacy, resilience, and optimism, has been recognized as a positive psychological resource associated with work-related attitudes. **Knowledge Gap:** However, empirical evidence examining the relationship between psychological capital and organizational commitment within the specific institutional context studied remains limited. **Aims:** This study aims to examine the relationship between psychological capital and organizational commitment among employees. **Results:** The findings indicate a significant positive relationship between psychological capital and organizational commitment, suggesting that higher levels of psychological capital are associated with stronger organizational commitment. **Novelty:** The study contributes by providing empirical evidence within the examined institutional setting, reinforcing the relevance of psychological capital in organizational contexts. **Implications:** These findings highlight the importance of developing employees' psychological resources as part of organizational strategies to foster stronger commitment and sustainable organizational performance.

**Keywords:** Psychological Capital, Organizational Commitment, Positive Organizational Behavior, Employee Attitudes, Quantitative Study

### Key Findings Highlights:

Positive association identified between personal psychological resources and institutional attachment.

Hope, resilience, optimism, and self-efficacy demonstrate meaningful linkage with work loyalty.

Empirical evidence supports the relevance of positive organizational behavior constructs.

Published date: 2026-02-10

## Pendahuluan

Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI) adalah salah satu organisasi kemahasiswaan yang berada di luar kampus. Kepengurusan di dalam ILMPI berasal dari program studi psikologi dan berasal dari universitas seluruh penjuru Indonesia. Terbentuknya dan adanya organisasi ini menjadi sebuah wadah bagi mahasiswa psikologi dalam pengembangan minat dan bakatnya melalui berbagai kegiatan yang dilaksanakan, sehingga dapat mengembangkan mutu sumber daya manusia yang superior dan kompetitif, serta bisa memberikan kontribusi terhadap masyarakat yang bisa dirasakan kebermanfaatannya melalui berbagai program kerja yang sudah direncanakan. ILMPI memiliki pembagian badan kelengkapan organisasinya untuk merencanakan dan melangsungkan program kerjanya berdasarkan bidang-bidang yang sudah ditentukan, diantaranya; (1) Badan Kesekretariatan yang bertugas mengelola administrasi organisasi, (2) Badan Keuangan yang mengelola dan mempertanggungjawabkan aspek keuangan organisasi, (3) Badan Informasi dan Komunikasi yang bertanggung jawab atas pengelolaan media sosial organisasi, (4) Badan Pengembangan Organisasi yang mengelola organisasi serta mendukung pengembangan sumber daya manusia, baik internal maupun eksternal, (5) Badan Pengembangan dan Pengabdian Masyarakat yang bertanggung jawab memimpin seluruh kegiatan yang dilaksanakan untuk masyarakat, (6) Badan Pengembangan Pengkajian Keilmuan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan ilmu psikologi untuk diimplementasikan dan dikembangkan di masyarakat.

ILMPI terbentuk menjadi 2 level, diantaranya; (a) ILMPI tingkat Nasional yang merupakan tingkatan tertinggi serta bertugas menaungi dan mengawasi seluruh kepengurusan ILMPI tingkat wilayah, (b) ILMPI tingkat Wilayah merupakan tingkat dibawahnya ILMPI Nasional yang kewenangannya menaungi seluruh Lembaga Eksekutif Mahasiswa Psikologi dari seluruh penjuru Indonesia berdasarkan cakupan regional wilayahnya. ILMPI wilayah terbagi menjadi 7 wilayah dengan meliputi beberapa daerahnya yang dirincikan sebagai berikut; (1) Wilayah I (Sumatera Barat, Kepulauan Riau, Riau, Jambi, Bengkulu, Sumatera Utara, Bangka Belitung, dan Lampung), (2) Wilayah II (mencakup Jakarta, Banten, dan Jawa Barat), (3) Wilayah III (meliputi Jawa Tengah dan Kalimantan), (4) Wilayah IV (terdiri dari D.I Yogyakarta), (5) Wilayah V (Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara), (6) Wilayah VI (Sulawesi, Maluku, Papua), (7) Wilayah VII (Aceh, Sumatera Utara). Keanggotaan ILMPI terdiri dari Lembaga Eksekutif Mahasiswa program studi atau fakultas psikologi di Indonesia, yang merupakan lembaga resmi di setiap institusi. ILMPI adalah satu-satunya organisasi mahasiswa yang mengaitkan Lembaga Eksekutif Mahasiswa Psikologi di Indonesia dan telah diakui oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi melalui Surat Keputusan Dikti No: 82/DIKTI/Kep/2012 [1].

Peran mahasiswa dalam perkuliahan tidak terbatas pada aspek akademik, tetapi juga harus diimbangi dengan kegiatan non-akademik. Kegiatan ini penting untuk mendukung pengembangan minat dan bakat, seperti dalam pelatihan soft skill dan hardskill. Hal ini selaras dengan aturan yang tertuang didalam peraturan perguruan tinggi mengenai hak berorganisasi bagi setiap mahasiswa [2].

Dalam keadaan ini, komitmen organisasi menjadi hal yang sangat penting dan krusial untuk keberlangsungan dan efektivitas ILMPI. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seorang anggota merasa terhubung dan mengidentifikasi diri dengan organisasi serta bermaksud untuk tetap berada dan menjadi bagian organisasi tempatnya berada [3]. Namun, pada kenyataannya yang terjadi pada pengurus ILMPI tingkat wilayah pada periode 2022-2023 dan periode 2023-2024 menunjukkan adanya tingkat penurunan komitmen terhadap organisasi. Penurunan komitmen organisasi ini berdampak pada organisasi yang sedang berlangsung dan membuat organisasi menjadi tidak bisa berjalan secara optimal, hal ini ditunjukkan dengan banyaknya program kerja setiap badan yang tidak memenuhi indikator keberhasilannya atau bahkan tidak terlaksana sama sekali. Penurunan komitmen organisasi ini dapat diamati melalui hasil Penilaian Kontribusi Pengurus (PK), yang menunjukkan penurunan signifikan pada periode 2023-2024 dibandingkan dengan periode 2022-2023. Dimana data ini mengindikasikan bahwa semakin sedikit pengurus yang tidak termasuk kedalam kategori kontribusi tinggi (Grade A), sedangkan jumlah pengurus yang mendapatkan kontribusi rendah (Grade C dan D) mengalami peningkatan di periode 2023-2024. Hal ini juga didukung dengan adanya fakta di lapangan berupa banyaknya pengurus ILMPI wilayah yang menjadi pasif atau tidak aktif, sehingga semakin memperkuat adanya bukti penurunan komitmen terhadap organisasi. Data penurunan PK dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:

| Wilayah   | Grade A | Grade B | Grade C | Grade D | Grade E |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Wilayah 1 | 35      | 30      | 27      | 19      | 1       |
| Wilayah 2 | 48      | 19      | 12      | 3       | 0       |
| Wilayah 3 | 14      | 27      | 30      | 7       | 0       |
| Wilayah 4 | 5       | 14      | 23      | 19      | 0       |
| Wilayah 5 | 47      | 19      | 10      | 14      | 5       |
| Wilayah 6 | 12      | 32      | 22      | 16      | 0       |
| Wilayah 7 | 24      | 33      | 8       | 3       | 0       |

Table 1. Gambar 1 : Rekapitulasi Grade Penilaian Kontribusi

Sumber: Penilaian Kontribusi Badan Pengembangan Organisasi Wilayah 1-7

Berdasarkan hasil penilaian kontribusi dari pengurus ILMPI Wilayah 1-7, diperoleh data yang menunjukkan variasi tingkat komitmen organisasi antar wilayah. Wilayah 2 dan Wilayah 5 tercatat sebagai dua wilayah dengan dominasi grade A, masing-masing 48 dan 47 pengurus. Hal ini merefleksikan tingginya komitmen afektif dan normatif para pengurus terhadap organisasi. Sebaliknya, Wilayah 3, Wilayah 4, dan Wilayah 6 menunjukkan kecenderungan penurunan komitmen organisasi, ditandai dengan tingginya jumlah pengurus yang mendapatkan grade C dan D. Wilayah 4, misalnya, hanya mencatat 5 orang pengurus dengan grade A, sementara 42 pengurus lainnya memperoleh grade C dan D. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai melemahnya komitmen afektif, yaitu rasa keterikatan emosional terhadap organisasi, serta komitmen normatif

berupa kesadaran untuk bertanggung jawab terhadap jabatan yang diemban. Sementara itu, Wilayah 1 dan Wilayah 7 menunjukkan distribusi yang relatif seimbang, namun tetap menyisakan ruang perbaikan karena jumlah grade C dan D masih signifikan. Secara keseluruhan, distribusi grade ini menunjukkan bahwa penurunan komitmen organisasi tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga berkaitan erat dengan aspek psikologis dan moral yang tercermin dalam tiga dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen.

Komitmen organisasi dapat diartikan menjadi sebuah kepercayaan salah satu pihak bahwa mengupayakan hubungan dengan pihak lain adalah persoalan yang sangat penting untuk saling mempengaruhi dan memberikan manfaat secara optimal yang didapatkan oleh kedua belah pihak dalam menjalin hubungannya tersebut [3]. Seseorang ketika bersungguh-sungguh berkomitmen pada organisasi, maka mereka akan memberikan performa pekerjaan terbaik mereka dan menunjukkan antusias kemampuan mereka [3]. Komitmen Organisasi yang baik akan terbentuk setelah menjalani pada periode kedua dan ketiga, karena sudah dapat mengenal dan memahami arti organisasi serta tujuannya [3]. Komitmen organisasi adalah kesanggupan pengurus organisasi dalam menerima dan mengikuti aturan-aturan dalam organisasi [4]. Kemudian ada yang berpendapat juga bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang menunjukkan kesetiaan anggota pada organisasi dan juga merupakan dari bagian proses yang sedang berjalan sebagai halnya seorang pengurus organisasi yang menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi untuk keberhasilan serta kesejahteraan organisasinya [5]

Aspek komitmen organisasi menurut Meyer & Allen terdapat tiga, diantaranya; (1) Komitmen Afektif, merupakan ikatan emosional yang tertanam pada diri seorang anggota pengurus untuk mengenali serta berpartisipasi langsung terhadap organisasi [6]. Komitmen afektif juga dapat dipahami sebagai elemen penting yang mempengaruhi kontribusi dan peran serta individu sebagai anggota. Seorang anggota dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung menunjukkan rasa kepemilikannya terhadap organisasi, serta meningkatnya keaktifan dalam segala produktivitas organisasi, hasrat untuk tercapai tujuan organisasi, serta hasrat untuk tetap berada dan bertahan dalam organisasi [6]; (2) Komitmen Kontinyu berhubungan dengan persepsi individu tentang biaya dan konsekuensi yang timbul jika keluar dari organisasi pada saat ini. Dengan kata lain, terdapat dua aspek dalam komitmen kontinyu, yaitu dedikasi pribadi yang harus dilakukan ketika ingin meninggalkan organisasi dan tidak tersedianya jalan lain bagi individu tersebut. Hal ini akan menunjukkan bahwa anggota organisasi akan mempertimbangkan adanya untung dan rugi terhadap dirinya dengan tetap berada didalam organisasi atau bahkan justru meninggalkan organisasinya. Komitmen kontinyu sesuai dengan pendapat Becker bahwa komitmen kontinyu merupakan kesadaran akan tidak ada pilihan memilih identitas sosial maupun alternatif perilaku lain karena adanya kerugian yang besar [6]; (3) Komitmen Normatif, komitmen normatif merupakan cerminan yang didasarkan pada kewajiban untuk terus bekerja karena mempunyai rasa tanggung jawab pada organisasi yang diikutinya. Oleh karena itu, individu yang memiliki komitmen normatif yang kuat diharuskan untuk tetap bertahan dalam organisasi [6].

Faktor-faktor yang menyebabkan setiap aspek komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen diuraikan sebagai berikut [6]; (1) Komitmen afektif disebabkan oleh karakteristik organisasi, atribut individu, dan pengalaman profesional. Pertama, karakteristik organisasi merujuk pada cara organisasi mengambil keputusan. Kedua, atribut individu meliputi faktor demografis seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, kepribadian, dan nilai-nilai yang dianut. Secara umum, hubungan antara faktor demografis dan komitmen afektif cenderung lemah dan tidak konsisten. Namun, beberapa studi menunjukkan bahwa laki-laki memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah dibandingkan perempuan; (2) Komitmen kontinyu dipengaruhi oleh kontribusi yang diberikan kepada organisasi serta pilihan pekerjaan yang tersedia. Komitmen kontinyu memiliki hubungan negatif dengan jumlah pilihan pekerjaan lain dan daya tarik suatu pekerjaan; (3) Komitmen normatif disebabkan oleh proses sosialisasi dan kontribusi organisasi yang diberikan kepada anggotanya. Sosialisasi ini bisa terjadi di dalam lingkungan kerja maupun dalam lingkungan keluarga. Namun kontribusi dari organisasi maupun pekerjaan lain tidak akan mempengaruhi komitmen kontinyu apabila anggota tidak memahami dan menyadari konsekuensinya.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap tingkat motivasi anggota, baik secara langsung melalui cara mereka bersikap dan berbagi pengetahuannya [7]. Berdasarkan penelitian Indriani menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja anggota, serta dalam studi tersebut, komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya dapat membantu peningkatan kinerja anggota dari setiap kontribusi yang diberikan [8]. Komitmen organisasi yang tinggi tergambar dari perilaku anggota yang selalu bekerja secara konsisten dan mampu mencari solusi ketika mendapat sebuah permasalahan dalam pekerjaannya [9]. Selain itu, semakin besar komitmen anggota terhadap organisasi, semakin kecil keinginan mereka untuk keluar dari organisasi tersebut [10]. Tetapi sebaliknya, jika komitmen anggota rendah, keinginan untuk keluar dari organisasi akan meningkat [11]. Komitmen organisasi yang rendah akan mempengaruhi juga terhadap kinerja seorang anggota, seperti menurunnya tingkat partisipasi dan keaktifannya di setiap kegiatan [12].

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan mengenai hubungan komitmen organisasi dan psychological capital telah banyak diteliti, diantara penelitian tersebut ada yang menyatakan bahwa hasilnya signifikan dan ada juga penelitian yang menyatakan bahwa hasilnya tidak ditemukan signifikansinya. Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Despiana menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara modal psikologis (psychological capital) dan komitmen organisasi di kalangan anggota pengurus HMPS Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang [13]. Hasil penelitian menggambarkan bahwa anggota dengan modal psikologis tinggi cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Anggraini yang menemukan adanya hubungan positif antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Semakin tinggi modal psikologis seorang ASN, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi [14]. Sementara itu, penelitian Lusiyani menganalisis pengaruh psychological capital terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel perantara. Hasilnya menunjukkan bahwa semua aspek psychological capital kecuali optimisme berdampak positif pada kinerja karyawan, baik langsung maupun melalui komitmen organisasi [15]. Temuan ini menegaskan hubungan kuat antara

komitmen organisasi dan psychological capital, yang mempengaruhi kinerja individu. Penelitian ini juga memperkaya pemahaman tentang hubungan tersebut dalam konteks organisasi mahasiswa.

Psychological capital atau modal psikologis merupakan kondisi psikologis positif yang dimiliki seseorang, dan bisa dikembangkan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan [16]. Sedangkan menurut pendapat Junita psychological capital merupakan kondisi psikologis yang berasal dari individu dan memiliki sifat positif dengan tujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan potensi, energi, ketahanan diri, optimisme, harapan, dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas [17].

Aspek psychological capital menurut Luthans terbagi menjadi empat aspek, yaitu: (1) keyakinan diri (self-efficacy), yaitu kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk bisa menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan dengan usaha yang maksimal; (2) optimisme (optimism), yaitu pandangan positif terhadap kesuksesan di masa sekarang dan masa depan, serta selalu melihat kejadian baik sebagai hasil dari usahanya sendiri; (3) harapan (hope), yakni ketekunan untuk mencapai tujuan serta kemampuan dalam merancang berbagai strategi untuk mencapai keberhasilan; dan (4) resiliensi (resiliency), yaitu kapasitas seseorang untuk bangkit kembali setelah mengalami tantangan dan kesulitan [16].

Penelitian ini menjadi sangat penting karena adanya indikasi penurunan tingkat komitmen organisasi mahasiswa pada pengurus organisasi ILMPI wilayah 1-7, hal ini didukung dengan adanya bukti berdasarkan data penilaian kontribusi pengurus yang diambil dari Badan Pengembangan Organisasi setiap wilayah. Data penilaian kontribusi tersebut menunjukkan adanya penurunan signifikan dalam komitmen organisasi. Hal ini terlihat dari berkurangnya jumlah pengurus yang meraih grade A, sementara jumlah pengurus dengan grade C dan D meningkat. Situasi ini mencerminkan bahwa banyak pengurus organisasi tidak memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kondisi ini didukung oleh fakta di lapangan, di mana banyak pengurus menjadi tidak aktif dan mengakibatkan sebagian besar program kerja tidak berjalan dengan efektif atau bahkan tidak terlaksana sama sekali. Penurunan komitmen organisasi di ILMPI ini berdampak negatif pada keberlangsungan organisasi, baik di tingkat nasional ataupun regional. ILMPI memiliki peran penting sebagai wadah pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan unggul, serta memberikan kontribusi nyata yang bermanfaat bagi masyarakat. Namun, apabila komitmen organisasi terus menurun, visi dan misi ILMPI tidak akan tercapai.

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang, teori, dan aspek-aspek dari psychological capital dan komitmen organisasi diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut karena sebagian besar pengurus ILMPI mengalami tingkat penurunan komitmen organisasi yang signifikan dari 2 periode sebelumnya yang menyebabkan banyaknya program kerja tidak berjalan secara maksimal. Fokus penelitian ini dilaksanakan untuk mengeksplorasi korelasi antara hubungan Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Senior Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia Wilayah 1-7 Periode 2024-2025

## Metode

Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur secara jelas dari tahap awal hingga desain penelitian [18]. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti [18]. Pengumpulan data dilakukan melalui survei. Penelitian ini menggunakan psychological capital sebagai variabel X dan komitmen organisasi sebagai variabel Y. Subjek atau populasi dalam penelitian ini terdiri dari 348 pengurus ILMPI dari wilayah 1-7, dengan sampel yang diambil sebanyak 49 pengurus. Mekanisme pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu perencanaan seseorang atau kejadian tertentu yang dipilih dengan sengaja yang tujuannya untuk mendapatkan informasi penting yang tidak akan diperoleh dari pilihan lain [19]. Partisipan dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan meliputi; (1) Pengurus ILMPI wilayah aktif periode 2024-2025, (2) Pengurus sudah menjabat minimal 2 periode di ILMPI.

Instrumen yang digunakan penelitian ini adalah skala Psychological Capital Questionnaire (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthans. Kemudian skala tersebut dikembangkan lebih lanjut dan disempurnakan serta diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Michael Mikko pada tahun 2012 yang sebelum pada akhirnya diadopsi oleh peneliti dengan penyesuaian konteks penelitian terbaru. Skala psychological capital dari luthans ini dipilih karena memang sudah menjadi alat ukur standar yang sering digunakan dalam penelitian lain untuk mengukur psychological capital, termasuk pada subjek pengurus organisasi

Sebagai instrumen standar dan sudah baku, skala Psychological Capital Questionnaire (PCQ) Luthans tidak diuji validitasnya dalam penelitian ini. Hasil pengujian instrumen PCQ yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan diuji coba oleh Michael Mikko pada tahun 2012, dimana angka r yang ditentukan berada pada nilai terendah yaitu sebesar 0,169 dan paling tinggi adalah 0,630 [20]. Penelitian yang dilakukan oleh Michael menunjukkan hasil uji Cronbach's Alpha pada instrumen PCQ yang telah diterjemahkan ke bahasa Indonesia yaitu sebesar 0,822 [20]. Pengujian tersebut menunjukkan koefisien  $>0,5$ , instrumen tersebut dikatakan reliabel dengan hasil pengujian bernilai  $>0,5$ , sehingga, instrumen ini dikatakan reliabel untuk digunakan [20].

Instrumen pengukuran ini memuat 24 item pertanyaan dengan metode pilihan skala likert. Luthan Psychological Capital (PCQ) terdiri dari 24 butir kuesioner. Dalam penelitian ini, skala PCQ diuji validitas dan reliabilitasnya oleh Michael Mikko pada 274 responden, dan setelah dilakukan analisis, 3 item dari komponen Optimism dan 1 item dari komponen Resiliency dihapus karena tidak valid. Dengan rentang skor total 21-84, interpretasi hasil pengukuran Psychological Capital dibagi menjadi kategori rendah (21-41), sedang (42-62), dan tinggi (63-84). Nilai Cronbach's Alpha setelah penghapusan item

adalah 0.862, menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki reliabilitas yang sangat baik dan dapat diandalkan sebagai alat ukur.

Penelitian ini memanfaatkan skala Komitmen Organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer, kemudian diadaptasi oleh Michael Mikko pada tahun 2012. Skala ini terdiri dari 24 butir pernyataan dan telah divalidasi menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan hasil nilai reliabilitas sebesar 0,671 Michael Mikko pada tahun 2012. Instrumen penelitian yang digunakan diadaptasi dari studi Michael Mikko pada tahun 2012. Penelitian mengimplementasikan skala Likert dengan enam opsi respons atau 1 hingga 6, dengan interpretasi sangat setuju (SS), setuju (S), (AS) agak setuju, (ATS) agak tidak setuju, tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Instrumen tersebut mencakup 12 pernyataan positif (favourable), yang diuji cobakan pada 32 responden untuk memeriksa validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 12 item valid dengan rentang koefisien antara 0.236 hingga 0.576, dengan nilai reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.810, yang mengkonfirmasi bahwa instrumen tersebut valid dan reliabel [20].

Teknik analisis data untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Uji ini dipilih karena efektif untuk mengidentifikasi hubungan dan membuktikan hipotesis antara dua variabel dengan data yang sejenis, serta analisis dilakukan menggunakan aplikasi Jamovi.

## Hasil dan Pembahasan

Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa pengurus ILMPI yang sudah menjabat lebih dari satu periode dan merupakan kepengurusan aktif periode 2024-2025. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden yang telah mengisi kuesioner melalui google formulir yang telah dibagikan secara daring. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara psychological capital dan komitmen organisasi di kalangan pengurus senior ILMPI Wilayah periode 2024-2025. Data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya diolah menggunakan aplikasi Jamovi versi 2.3.28 for iOS. Tahapan pengujian asumsi mencakup uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk menilai pola distribusi data dan memastikan variabel penelitian terdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan program Jamovi versi 2.3.28 for iOS.

| Variabel Keterangan   | Mean | SD   | P-Value (Shapiro-Wilk) | Keterangan |
|-----------------------|------|------|------------------------|------------|
| Psychological Capital | 126  | 6.41 | 0.309                  | Normal     |
| Komitmen Organisasi   | 112  | 11.0 | 0.202                  | Normal     |