

## BAB V

### HASIL PENELITIAN

#### 5.1. Uji Asumsi

Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilaksanakan guna mengetahui distribusi item normal atau tidak, sedangkan uji linieritas digunakan untuk mengetahui variabel yang dianalisis linier atau tidak.

##### 5.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *Kolmogorov-Smirnov* yang dilaksanakan dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 16.0 for Windows. Distribusi dinyatakan normal apabila  $p > 0,05$  dan dinyatakan tidak normal apabila  $p \leq 0,05$ .

##### 1. Komitmen Organisasi

Hasil uji normalitas untuk variabel Y (Komitmen Organisasi) menunjukkan hasil K-S Z sebesar 0,631 dengan p sebesar 0,821 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa data komitmen organisasi berdistribusi normal.

##### 2. *Psychological Capital*

Hasil uji normalitas untuk variabel X (*Psychological Capital*) menunjukkan bahwa hasil K-S Z sebesar 0,743 dengan p sebesar 0,640 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa data *psychological capital* dinyatakan normal.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal. Hasil perhitungan selengkapnya bisa dilihat di lampiran E.

### 5.1.2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilaksanakan guna mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel bebas (*psychological capital*) dengan variabel terikat (komitmen organisasi). Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil uji F diketahui bahwa  $F_{\text{linier}} = 9,447$  dengan  $p = 0,003$  ( $p < 0,01$ ) yang artinya kedua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada lampiran E

### 5.2. UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dilaksanakan setelah dilaksanakan uji normalitas dan uji linieritas untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*. Hasil uji hipotesis hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan maintenance PT. DDST, diperoleh koefisien  $r_{xy} = 0,279$  dengan  $p$  sebesar  $0,001$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi karyawan. Semakin positif atau tinggi *psychological capital* yang dimiliki, maka komitmen organisasi karyawan akan semakin positif. Berdasarkan hasil analisa uji hipotesis penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hasil perhitungan uji hipotesis dapat dilihat pada lampiran F.

### 5.3. Uji Tambahan

#### 5.3.1. Uji Korelasi Komponen PsyCap Dengan Komitmen Organisasi

Tabel 5.1 Korelasi Antara Komponen PsyCap dengan Total Komitmen Organisasi

No	Komponen PsyCap	Komitmen Organisasi		
		R	P	Keterangan
1	<i>Self Efficacy</i>	0,226	0,008 (p<0,01)	Sangat Signifikan
2	<i>Hope</i>	0,196	0,018 (p<0,05)	Signifikan
3	<i>Resiliency</i>	0,212	0,012 (p<0,05)	Signifikan
4	<i>Optimism</i>	0,247	0,004 (p<0,01)	Sangat Signifikan

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui data sebagai berikut :

1. *Optimism* adalah komponen PsyCap yang berkorelasi paling tinggi dengan komitmen organisasi dengan r sebesar 0,247 dengan p=0,004 (p<0,01), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara komponen *optimism* dalam PsyCap dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis ini dapat diketahui bahwa semakin besar tingkat *optimism* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan.
2. *Hope* merupakan komponen PsyCap yang memiliki korelasi paling rendah dengan komitmen organisasi dengan r sebesar 0,196 dengan p=0,018 (p<0,05), hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komponen *hope* dari PsyCap dengan komitmen organisasi. Dari analisis data di atas, *hope* merupakan komponen PsyCap yang memiliki korelasi terendah, sehingga untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan *level* atau tingkat *hope*.

### 5.3.2. Uji Korelasi Psycap Dengan Dimensi Komitmen Organisasi

Tabel 5.2 Korelasi Antara PsyCap dengan Dimensi Komitmen Organisasi

No	Dimensi Komitmen Organisasi	PsyCap		
		r	P	Keterangan
1	Komitmen Afektif	0,325	0,000 (p<0,01)	Sangat Signifikan
2	Komitmen Kontinuans	0,125	0.092 (p>0,05)	Tidak signifikan
3	Komitmen Normatif	0,189	0,022 (p<0,05)	Signifikan

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui data sebagai berikut :

1. PsyCap memiliki korelasi paling tinggi dengan komitmen afektif  $r = 0,325$  dengan  $p$  sebesar  $0,000$  ( $p < 0,01$ ), hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan antara PsyCap dengan komitmen afektif. Berdasarkan hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi PsyCap yang dimiliki, maka semakin tinggi pula komitmen afektif yang dimiliki karyawan.
2. PsyCap tidak berkorelasi dengan salah satu dimensi dari komitmen organisasi yang komitmen kontinuas  $r = 0,125$  dengan  $p$  sebesar  $0,092$  ( $p > 0,05$ ), sehingga tidak ada hubungan yang signifikan antara PsyCap dengan komitmen kontinuans. Berdasarkan data ini dapat disimpulkan bahwa PsyCap tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen kontinuans.

### 5.4. Pembahasan

Hasil uji korelasi yang dilakukan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi, diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,279$  dengan  $p$  sebesar  $0,001$  ( $p < 0,01$ ). Berdasarkan pada hal itu diperoleh kesimpulan bahwa, hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan korelasi positif yakni semakin tinggi *psychological capital* (PsyCap) maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *psychological capital* (PsyCap) maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan.

Hasil uji linieritas juga mendukung hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang bersifat linier antara *psychological capital* (PsyCap) dengan komitmen organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cetin (2011) pada 213 karyawan di Turki yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *psychological capital* (PsyCap) dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Sumbangan efektif yang diperoleh dari PsyCap pada penelitian ini adalah 7,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Penelitian terkait korelasi antara PsyCap dengan komitmen organisasi pada karyawan masih jarang dilakukan, sehingga tepat untuk mengadakan penelitian terkait hubungan antara 2 variabel ini. Selanjutnya, hasil analisis data pada variabel PsyCap menunjukkan bahwa Mean Empirik (Me) sebesar 89,83 dan Mean Hipotetik (Mh) sebesar 66 dengan SDh = 14,67. Hasil perhitungan dengan melihat grafik normalitas menemukan bahwa 86% atau 98 dari 114 karyawan memiliki PsyCap dengan kategori tinggi.

Hasil analisis data pada variabel komitmen organisasi diketahui bahwa Mean Empirik (Me) sebesar 83,08 dan Mean Hipotetik (Mh) sebesar 68, dengan SDh = 18. Hasil perhitungan dengan melihat grafik normalitas menemukan bahwa 57,9% atau 66 dari 114 karyawan memiliki komitmen organisasi dalam kategori sedang.

Data analisis di atas menunjukkan adanya perbedaan dengan temuan pada awal riset. Setelah dilakukan analisis data diketahui bahwa komitmen organisasi karyawan tergolong sedang. Di sisi lain, data *preliminary research* yang peneliti peroleh di PT. DDST menunjukkan bahwa terdapat permasalahan

mengenai komitmen organisasi pada karyawan *maintenance*. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa karyawan memiliki permasalahan pada komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Hal ini diukung pula oleh data *turnover*, absensi, dan performa kerja.

Perbedaan pada hasil analisis data dengan temuan pada awal riset terjadi karena karyawan lebih mengutamakan perasaan nyaman ketika bekerja di perusahaan, relasi dengan rekan kerja dan atasan yang baik, serta lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan dibandingkan dengan keinginan untuk keluar dari organisasi. Walaupun demikian, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan harus ditingkatkan agar performa kerja menjadi lebih baik dan absensi karyawan menurun.

PsyCap didefinisikan sebagai suatu perkembangan keadaan psikologi yang positif pada individu dengan karakteristik: (1) memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk menggunakan dan memberikan usaha yang dibutuhkan agar mencapai sukses pada tugas-tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (*optimism*) tentang kesuksesan sekarang dan dimasa depan; (3) Mengejar *goals* dengan tekun dan, ketika dibutuhkan membuat langkah-langkah untuk mencapai *goals (hope)* untuk sukses; dan (4) ketika dihadapkan pada permasalahan dan kesulitan, akan bangkit dan memantul kembali bahkan lebih (*resiliency*) agar mencapai kesuksesan (Luthans dkk., 2007b).

PsyCap penting untuk dimiliki karyawan, karena memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri dan juga bagi organisasi. Berinvestasi pada PsyCap, akan meningkatkan performa kerja karyawan dan sebagai hasilnya, akan berdampak positif bagi komitmen organisasi, *organizational citizenship behaviors*

(OCB), dan kepuasan kerja (Etebarian dkk., 2012). Selain itu, investasi dan pengembangan PsyCap pada organisasi juga akan memberikan keuntungan, mendukung pertumbuhan, dan performa bagi organisasi (Luthans dkk., 2008).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara PsyCap dengan komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Luthans, dkk.(2008) yang menemukan bahwa PsyCap pada karyawan berhubungan positif dengan performa, kepuasan, dan komitmen pada karyawan. Hal ini didukung pula oleh Etebarian, dkk. (2012) yang mengungkapkan bahwa PsyCap berhubungan dengan komitmen organisasi.

Luthans, dkk. (2007b) mengungkapkan empat komponen dari PsyCap, yaitu *self efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*. *Self efficacy* itu sendiri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang dibutuhkan untuk melaksanakan dengan sukses tugas yang diberikan (Luthans dkk., 2007b). Berdasarkan hasil uji korelasi antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi ditemukan bahwa  $r=0,226$  dengan  $p$  sebesar  $0,008$  ( $p<0,01$ ), yang berarti bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komponen *self efficacy* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan, dan begitu pula sebaliknya. Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi yaitu mereka yang cenderung memilih goals yang menantang dan memotivasi untuk mencapainya, akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.



*Hope* merupakan suatu keadaan motivasi positif yang berdasarkan pada proses interaksi antara (1) *agency* atau tekad (energy untuk mencapai tujuan) dan (2) *pathways* (perencanaan untuk mencapai tujuan) (Snyder dalam Luthans dkk., 2007b). *Hope* memiliki  $r=0,196$  dengan  $p=0,18$  ( $p<0,05$ ), yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hope* dengan komitmen organisasi. Berdasarkan pada hal ini diketahui bahwa semakin tinggi *hope* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Etebarian, dkk. (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *hope* dengan komitmen organisasi, serta dengan meningkatkan *hope* pada karyawan kemungkinan akan meningkatkan komitmen organisasi. Artinya, karyawan dengan *hope* tinggi yaitu mereka yang dapat mencapai tujuannya walaupun melalui banyak hambatan cenderung lebih puas pada pekerjaannya dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Walaupun demikian, nilai koefisien korelasi yang dimiliki oleh *hope* pada penelitian ini adalah yang terendah dibandingkan dengan komponen-komponen PsyCap lainnya.

*Resiliency* merupakan kapasitas untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, atau bahkan kejadian positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab (Luthans, dalam Luthans., dkk., 2007b). Koefisien korelasi dari *resiliency* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar  $0,212$  dengan  $p$  sebesar  $0,012$  ( $p<0,05$ ), yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara *resiliency* dengan komitmen organisasi karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *resiliency*, maka semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, dan sebaliknya. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Julianti dan Dewayani (2015) bahwa *resiliency* berpengaruh secara signifikan terhadap



komitmen organisasi. Artinya, individu yang memiliki *resiliency* tinggi yaitu mereka yang memiliki keadaan emosional yang lebih stabil ketika dihadapkan dengan kesulitan dan tuntutan yang berubah, serta lebih fleksibel dengan perubahan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

*Optimism* merupakan kecenderungan psikologis dan ekspektasi akan harapan dan kemungkinan yang terbaik dan hasil yang positif dimana hal itu dapat mempengaruhi keadaan mental dan kesehatan fisik seorang individu (Cavus & Gokcen, 2015). Hasil analisis data tentang korelasi dari optimism dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang dimiliki adalah 0,247 dengan  $p$  sebesar 0,004 ( $p < 0,01$ ), sehingga diketahui terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *optimism* dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat atau level *optimism* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Artinya karyawan dengan tingkat *optimism* tinggi cenderung untuk melihat kesempatan kedepan, fokus untuk memanfaatkan kesempatan tersebut, dan menyukai perubahan akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Cetin (2011) mendukung hal ini dengan mengungkapkan bahwa karyawan yang lebih optimis cenderung lebih puas pada pekerjaannya dan lebih loyal pada organisasi, sehingga akan lebih berkomitmen.

Nilai koefisien korelasi yang dimiliki oleh *optimism* adalah yang tertinggi dibandingkan dengan komponen-komponen PsyCap lainnya. Hasil analisis data ini didukung oleh Cetin (2011) yang menyatakan bahwa *hope* dan *optimism* memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan data penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa keempat komponen dari PsyCap memiliki hubungan dengan komitmen organisasi, dengan *self efficacy* dan *optimism* berhubungan sangat signifikan serta *hope* dan *resiliency* berhubungan signifikan. *Optimism* berkorelasi paling tinggi dengan komitmen organisasi dengan  $r = 0,247$  dengan  $p$  sebesar  $0,004$  ( $p < 0,01$ ) dan *hope* berkorelasi paling rendah dengan komitmen organisasi  $r = 0,196$  dengan  $p$  sebesar  $0,018$  ( $p < 0,05$ ). Secara keseluruhan PsyCap yang dimiliki oleh responden sudah baik dan harus terus ditingkatkan.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai hubungan psikologi antara karyawan dengan organisasi, yang memancing karyawan untuk terikat pada organisasi sehingga mereka tidak akan keluar dengan sukarela (Meyer & Allen, dalam Miroshnik, 2013). Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi yaitu komitmen afektif (*emotion-based*), komitmen kontinuans (*cost-based*), dan komitmen normatif (*obligation-based*) (Allen & Meyer, 2000).

Komitmen afektif (*emotion-based*) adalah komitmen yang berdasarkan pada ikatan emosional yang karyawan kembangkan pada organisasi terutama melalui pengalaman positif saat bekerja (Jaros, 2007). Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara PsyCap dengan komitmen afektif adalah  $r = 0,325$  dengan  $p$  sebesar  $0,000$  ( $p < 0,01$ ), yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara PsyCap dengan komitmen afektif. Hal ini berarti semakin tinggi PsyCap yang dimiliki, maka semakin tinggi pula komitmen afektif yang dimiliki karyawan.

Komitmen kontinuans (*cost-based*) merupakan komitmen yang berdasarkan pada biaya-biaya baik ekonomi dan sosial yang ditanggung saat

keluar dari organisasi (Jaros, 2007). Koefisien korelasi antara PsyCap dengan komitmen kontinuans adalah  $r=0,125$  dengan  $p$  sebesar  $0,092$  ( $p>0,05$ ), yang berarti bahwa PsyCap tidak berkorelasi dengan komitmen kontinuans sehingga PsyCap yang dimiliki karyawan tidak dapat memprediksi *level* atau tingkat komitmen kontinuans karyawan. Tidak ada korelasi yang signifikan dari PsyCap dengan komitmen kontinuans, didukung pula oleh penelitian Etebarian, dkk.(2012) yang memiliki hasil serupa.

Komitmen normatif (*obligation-based*) adalah komitmen yang berdasarkan pada rasa kewajiban terhadap organisasi, contohnya berdasarkan pada norma timbal balik (Jaros, 2007). Hasil analisis data koefisien korelasi antara PsyCap dengan komitmen normatif adalah  $r=0,189$  dengan  $p$  sebesar  $0,022$  ( $p<0,05$ ), hal ini berarti bahwa PsyCap memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen normatif. Semakin tinggi tingkat atau *level* PsyCap yang dimiliki, maka semakin tinggi pula komitmen normatif, dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa PsyCap memiliki korelasi yang berbeda-beda dengan masing-masing dimensi dari tiga dimensi komitmen organisasi. PsyCap berhubungan sangat signifikan dengan komitmen afektif, signifikan dengan komitmen normatif, dan tidak signifikan dengan komitmen kontinuans. Hasil korelasi tertinggi diperoleh pada perhitungan korelasi antara PsyCap dengan komitmen afektif  $r=0,325$  dengan  $p$  sebesar  $0,000$  ( $p<0,01$ ). Sedangkan, hasil korelasi terendah ada pada hasil korelasi antara PsyCap dengan komitmen kontinuans  $r=-,125$  dengan  $p$  sebesar  $0,092$  ( $p>0,05$ ). Secara keseluruhan komitmen organisasi karyawan yang dimiliki pada perusahaan ini sudah baik.

Secara keseluruhan penelitian ini dapat dinyatakan berhasil karena telah menjawab hipotesis penelitian. Walaupun demikian, terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Peneliti menggunakan CS (commitment scale) versi lama, walaupun versi terbaru telah dipublikasi
2. Jumlah item dalam skala yang terlalu banyak, sehingga subjek merasa jenuh
3. Banyak skala yang tidak dapat dipakai karena beberapa tidak sesuai kriteria (minimal satu tahun bekerja) atau subjek tidak mengisi skala dengan lengkap.
4. Pengisian skala sempat dilaksanakan pada ruang yang kurang kondusif (sempit dan panas), sehingga subjek tidak merasa nyaman dan banyak skala yang tidak terpakai.
5. Pengisian skala dilaksanakan pada siang dan sore hari saat karyawan hendak pulang kerja sehingga kondisi subjek lelah dan kurang *fit*, serta terburu-buru dalam mengisi.

