

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. ASURANSI ALLIANZ LIFE INDONESIA CABANG KOTA MALANG

Albertina Hilariani Dambuk *, Yudi Tri Harsono

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: albertina.hilariani.1708116@student.um.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of psychological capital on organizational commitment of employees of PT. Allianz Life Indonesia Insurance Malang City branch. The hypothesis of this research is that there is an influence of psychological capital on the organizational commitment of PT. Allianz Life Indonesia Insurance Malang City branch. The subjects of this study were 55 employees of PT. Allianz Life Indonesia Insurance Malang City branch. The data collection method in this study used a questionnaire adapted from 2 scales, namely the psychological capital scale and the organizational commitment scale. The psychological capital scale consists of 21 items adapted by the researcher based on the psychological capital questionnaire by Luthans and Avolio (2007), the organizational commitment scale consists of 22 items adapted by the researcher based on the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey by Meyer and Allen (1990). Analysis of research data for hypothesis testing using linear regression, the result is that there is an influence of psychological capital on the organizational commitment of PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Malang branch of 20.5% with a significance value (p) $0.011 < 0.05$. Of the four dimensions that have the greatest and most significant influence on organizational commitment is optimism.

Keywords: psychological capital, organizational commitment, employee

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh psychological capital terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh psychological capital terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang. Subjek penelitian ini adalah 55 karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang. Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang di adaptasi dari 2 skala, yakni skala psychological capital dan skala komitmen organisasi. Skala psychological capital terdiri dari 21 aitem yang diadaptasi oleh peneliti berdasarkan berdasarkan psychological capital questionnaire oleh Luthans dan Avolio (2007), skala komitmen organisasi terdiri dari 22 aitem yang diadaptasi oleh peneliti berdasarkan skala Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey oleh Meyer dan Allen (1990). Analisis data penelitian untuk pengujian hipotesis menggunakan regresi linier, hasilnya terdapat pengaruh psychological capital terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang. sebesar 20,5% dengan nilai signifikansi (p) $0,011 < 0,05$. Dari keempat dimensi yang memiliki pengaruh paling besar dan signifikan terhadap komitmen organisasi adalah optimism. Hasil menunjukkan optimism memiliki sumbangan pengaruh sebesar 8% kepada komitmen organisasi dan signifikansi sebesar 0,029 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan

Kata kunci: psychological capital, komitmen organisasi, karyawan

1. Pendahuluan

Semua karyawan dimanapun mereka bekerja pasti diharapkan dapat bekerja dan bersikap secara profesional sesuai dengan tugas yang harus dilakukan. Namun semakin

berkembangnya jaman disuatu tempat masih ada karyawan yang masih dapat melakukan tugas yang diberikan secara profesional sehingga menimbulkan keluhan akan kinerja karyawan. Pelayanan yang baik pastinya dibutuhkan untuk memberikan kepuasan kepada klien, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu perusahaan. Karena itu karyawan dalam perusahaan perlu dikembangkan, dijaga dan dipertahankan yang nantinya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

PT. Asuransi Allianz Life Indonesia memiliki banyak sumber daya manusia dengan jabatan dan tugas mereka miliki masing-masing yang harus dilakukan untuk membantu mewujudkan tujuan dari perusahaan. Dengan adanya pandemi membuat perubahan lingkungan dalam perusahaan yang berbeda dari sebelumnya, lingkungan kerja menjadi lebih kompleks dan kompetitif karena adanya perubahan kerja yang awalnya di kantor lalu harus berubah menjadi di rumah secara online. Hal ini membatasi kontak secara langsung antara karyawan dan klien, membuat karyawan yang berhubungan dengan klien harus bekerja lebih keras karena tidak bisa bertemu secara langsung. Hal ini juga menantang bagaimana PT. Asuransi Allianz Life Indonesia dapat memberdayakan karyawan mereka dalam masa pandemi ini.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan dari PT Asuransi Allianz Life, diketahui bahwa seluruh karyawan di PT Asuransi Allianz Life cabang Kota Malang ini adalah karyawan kontrak, tidak ada karyawan tetap dalam perusahaan ini. Pada awal pandemi karyawan merasa takut adanya PHK karena kondisi perekonomian negara sedang tidak baik, janji perusahaan untuk menaikkan gaji ditahun 2020 ini juga harus dibatalkan akan tetapi karena susahny mendapatkan pekerjaan di masa pandemi membuat karyawan ingin tetap bersama perusahaan mereka saat ini. Karena itu PT Asuransi Allianz Life Indonesia berfokus untuk meningkatkan keterikatan dan keterlibatan karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya, hal ini diwujudkan dengan melakukan inovasi dalam pelayanan secara digital dan mengembangkan peluang bisnis baru. PT Asuransi Allianz Life Indonesia meningkatkan intensitas komunikasi dengan para karyawan melalui sarana digital dalam rangka memperkuat kerja sama di dalam perusahaan. Dengan perusahaan meningkatkan keterikatan dan keterlibatan karyawan membuat karyawan PT Asuransi Allianz Life Indonesia setidaknya merasa dibutuhkan di perusahaan, dengan keterikatan dan keterlibatan yang lebih besar ini menunjukkan para karyawan PT Asuransi Allianz Life cabang Kota Malang tidak ada yang memutuskan untuk berhenti dari perusahaan hingga saat ini. Dengan keterlibatan dan keterikatan yang lebih dapat membuat kinerja karyawan meningkat, karyawan menunjukkan efek *psychological capital* dari peningkatan kinerja pekerjaan dan sebagai hasilnya efek positif dari komitmen organisasi perilaku karyawan dan kepuasan kerja dapat dicapai. Karyawan juga mampu bertahan dalam situasi yang berbeda dengan baik ditunjukkan dengan tidak adanya karyawan yang mengundurkan diri hingga saat ini. Karena itu komitmen karyawan sangatlah penting dalam suatu organisasi agar kinerja dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar, terutama bagi yang bekerja dalam pelayanan jasa maupun barang yang harus memberikan layanan secara langsung kepada konsumen.

Komitmen dalam berorganisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Meyer & Allen, 1990). Seorang karyawan yang merasa terpenuhi dan puas di tempat kerja akan ingin tetap bersama organisasi. Komitmen berkelanjutan atau kontinu adalah bagaimana karyawan

merasa terhubung dengan organisasi, karena memperhitungkan biaya kepergian mereka dan fakta bahwa jika mereka memutuskan untuk pergi, mereka mungkin kehilangan seluruh investasi mereka, di sisi lain, jika karyawan tidak melihat cara untuk mengubah pekerjaan, tingkat komitmen mereka akan meningkat (Meyer & Allen, 1997).

Poin penting untuk tenaga kerja di organisasi mana pun adalah "komitmen organisasi". Komitmen memiliki tiga dimensi yaitu komitmen emosional atau afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen emosional adalah keterikatan emosional karyawan dengan organisasi. Komitmen berkelanjutan adalah kesediaan untuk tetap dalam organisasi dan komitmen normatif adalah rasa tanggung jawab moral dan hati nurani untuk tetap dalam organisasi. Kesimpulannya, karyawan dengan komitmen emosional yang kuat tetap berada di organisasi sebagai keterikatan pada organisasinya; mereka yang memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat tetap tinggal karena mereka perlu bertahan dan mereka yang memiliki komitmen tugas yang kuat untuk organisasi tetap tinggal (Allen & Meyer, 1990).

Komitmen individu untuk organisasinya telah dianggap sebagai isu kritis dalam studi manajemen. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi dapat berubah karena beberapa faktor (Meyer, Allen & Topolnytsky, 1998a). Salah satu kondisi psikologis yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi adalah psychological capital. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Etebarian, et.al. (2012) kepada 132 karyawan organisasi perdagangan di Iran, menunjukkan adanya pengaruh psychological capital terhadap komitmen organisasi.

Psychological Capital merupakan karakteristik diri yang dimiliki oleh seorang individu untuk dapat berpikir positif, mampu menentukan tujuan serta selalu berusaha untuk meraih tujuan, dan juga mampu bertahan dalam situasi yang sulit serta selalu memaknai setiap pengalamannya sebagai sesuatu yang positif (Prakoso, 2018). Psychological capital memiliki empat komponen yaitu Hope, Efficacy, Resilience, Optimism.

Dalam penelitian Cetin, dkk. (2011) ditunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dengan dua dimensi dari psychological capital yaitu hope dan optimism. Penelitian dilakukan pada 213 karyawan yang bekerja di unit yang berbeda di kementerian dan lembaga terkait di Ankara, Turki.

Luthans, Youssef dan Avolio (2007) menunjukkan dalam penelitian mereka bahwa masing-masing dari empat komponen psychological capital dapat dikembangkan dan memiliki dampak signifikan pada sikap, perilaku dan kinerja karyawan dan pengaruh pengembangan psychological capital pada sikap lebih besar pada karyawan yang memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mengembangkannya karena mereka memiliki pola perilaku yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi.

Banyak penelitian di bidang manajemen yang memperjelas bahwa psychological capital menghasilkan lebih banyak efek pada perilaku kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel psikologis yang berbeda. Hasilnya telah memfokuskan perhatian pada manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian pengakuan penuh atas kekuatan psikologis dan sumber daya manusia yang positif serta peningkatan prestasi kerja dan komitmen organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi dan pendidikan sistematis harus diperhatikan untuk berinvestasi pada psychological capital karyawan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan dan sebagai hasilnya efek positif dari komitmen organisasi perilaku anggota organisasi dan kepuasan kerja dapat dicapai. Mikko (2012) juga menemukan pada penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang positif antara psychological capital dan komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa semakin tinggi psychological capital seseorang maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki

seseorang. Dalam penelitiannya juga, aspek yang menyumbang peranan tinggi adalah self efficacy pada karyawannya.

Jika seseorang memiliki psychological capital yang tinggi dapat membantu para karyawan dalam memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada pekerjaannya. Komitmen ini dicirikan antara lain kemauan bekerja keras dan tidak menyerah pada kesulitan-kesulitan, keterlibatan, antusiasme dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja. Karyawan yang berkomitmen dengan pekerjaannya akan bersemangat dalam bekerja, tidak terlalu memikirkan waktu kerja dan reward yang diterimanya.

Penelitian ini menyempurnakan penelitian-penelitian yang sebelumnya sudah ada mengenai *psychological capital*, khususnya kepada para karyawan asuransi. Penelitian serupa dengan topik *psychological capital* ini sudah tidak asing di Indonesia. Peneliti menemukan beberapa penelitian yang membahas mengenai psychological capital dan komitmen organisasi. Salah satunya penelitian Julianti dan Dewayani (2015) yang berjudul "Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan". Dari penelitian tersebut ditemukan beberapa perbedaan salah satunya perbedaan partisipan dalam penelitian, penelitian Julianti dan Dewayani (2015) mempunyai karakteristik untuk partisipan yaitu karyawan yang telah bekerja diperusahaan selama 1 tahun sedangkan untuk penelitian peneliti tidak memberikan karakteristik khusus selama partisipan merupakan karyawan dari PT. Asuransi Allianz Indonesia cabang Kota Malang. Lalu perbedaan lainnya yang dapat ditemukan yaitu pada teknik sampling yang digunakan, pada penelitian Julianti dan Dewayani (2015) teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, sedang untuk peneliti menggunakan teknik *total sampling* karena jumlah karyawan dari PT. Asuransi Allianz Indonesia cabang Kota Malang yang tidak terlalu banyak. Penggunaan skala untuk variabel komitmen organisasi dalam penelitian Julianti dan Dewayani (2015) menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) oleh Porter dan Smith (1970), sedangkan penelitian menggunakan skala *TCM Employee Commitment* oleh Allen dan Meyer (1990) untuk variabel komitmen organisasi.

Lalu penelitian lainnya yang membahas *psychological capital* dan komitmen organisasi adalah penelitian dari Lather dan Kaur (2015) yang berjudul "*Psychological Capital as Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*". Penelitian ini membahas dampak dari psychological capital pada komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Perbedaan penelitian Lather dan Kaur (2015) salah satunya adalah jumlah variabel yang digunakan adalah tiga variabel sedangkan peneliti ganya menggunakan dua variabel. Penelitian Lather dan Kaur (2015) menggunakan partisipan guru dari sekolah private dan negeri di India sedangkan partisipan yang peneliti gunakan adalah karyawan asuransi, kedua subjek tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda di masing-masing pekerjaan karena bidang pekerjaan yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti berkeinginan untuk meneliti pengaruh psychological capital dan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Asuransi Allianz Life cabang Kota Malang. peneliti ingin mengetahui dari 4 dimensi psychological capital yaitu hope, efficacy, resilience, optimism komponen mana yang memiliki peran lebih besar dalam meningkatkan komitmen karyawan PT Asuransi Allianz Life cabang Kota Malang. Komitmen organisasi dalam penelitian ini ialah mengenai kondisi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan keterlibatan pekerja untuk memutuskan tetap menjadi bagian dari organisasi

2. Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang dengan jumlah 55 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi yang di adaptasi dari Meyer dan Allen (1990) dan skala *psychological capital* yang di adaptasi dari Luthans dan Avolio (2007).

Tabel 1. Hasil Seleksi Aitem dan Reliabilitas Skala

Skala	Jumlah Aitem	Gugur	Valid	Reliabilitas
Komitmen Organisasi	24	2	22	0,905
<i>Psychological Capital</i>	24	3	21	0,881

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dari PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang diketahui terdapat 31 orang atau 56,4% berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 24 orang atau 43,6% yang berjenis kelamin perempuan. dengan 7 (12,73%) responden yang bekerja sebagai admin, 4 (7,27%) responden bekerja sebagai *bussiness patner*, 2 (3,64%) responden bekerja sebagai *financial advisor*, 1 (1,82%) responden bekerja sebagai PIC (*person In Charge*), 1 (1,82%) responden bekerja sebagai Ops Dept, 34 (61,81%) responden bekerja sebagai *agency support*, 1 (1,82%) responden bekerja sebagai *sales manager*, 2 (3,64%) responden bekerja sebagai *office manager* dan 3 (5,45%) responden bekerja sebagai *office boy*, dengan rentang kerja karyawan kurang dari 1 tahun hingga lebih dari 3 tahun.

Berikut merupakan hasil data deskriptif dari komitmen organisasi karyawan Pt. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang.

Tabel 2. Hasil Data Deskriptif Komitmen Organisasi

Variabel	N	Nilai Minimum	Nilai maximum	Mean	Std. Deviasi
Komitmen Organisasi	55	86	147	116,51	15,36

Diketahui hasil rata-rata (*mean*) skor total komitmen organisasi adalah 116,51 dari 55 orang responden dan aitem sebanyak 22 aitem. Nilai minimum atau nilai terendah dalam hasil variabel komitmen organisasi ini adalah 86 dan nilai maximum atau nilai tertinggi dalam hasil variabel komitmen organisasi adalah 147. Skor deviasi yang didapatkan dari hasil variabel komitmen organisasi didapatkan sebesar 15,36. Berikut merupakan hasil data empirik komitmen organisasi. Berdasarkan rumus klasifikasi dari Azwar (2009) yang terbagi dalam 3 klasifikasi, maka dapat dilihat dari hasil penelitian terdapat 7 orang atau 12,73% responden yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan 39 responden atau 70,91% yang memiliki tingkat komitmen organisasi tingkat yang sedang dan 9 orang atau 16,36 responden yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah.

Berikut merupakan hasil data deskriptif dari variabel *psychological capital* karyawan Pt. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang.

Tabel 3. Hasil Data Deskriptif *Psychological Capital*

Variabel	N	Nilai Minimum	Nilai maximum	Mean	Std. Deviasi
<i>Psychological Capital</i>	55	85	123	110,22	7,762

Diketahui hasil rata-rata (*mean*) skor total komitmen organisasi adalah 110,22 dari 55 orang responden dan aitem sebanyak 21 aitem. Nilai minimum atau nilai terendah dalam hasil variabel komitmen organisasi ini adalah 85 dan nilai maximum atau nilai tertinggi dalam hasil variabel komitmen organisasi adalah 123. Skor deviasi yang didapatkan dari hasil variabel komitmen organisasi didapatkan sebesar 7,762. Berikut merupakan hasil data empirik *psychological capital*. Berdasarkan rumus klasifikasi dari Azwar (2009) yang terbagi dalam 3 klasifikasi, maka dapat dilihat dari hasil penelitian terdapat 9 orang atau 16,36% responden yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi, 42 orang atau 76,36% responden yang memiliki tingkat *psychological capital* yang sedang dan 4 orang responden yang memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah

Berdasarkan hasil yang didapatkan diketahui bahwa karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang memiliki tingkat komitmen organisasi dan *psychological Capital* dalam kategori tinggi. Berdasar hasil dari uji normalitas didapatkan hasil sebesar 0,200 untuk variabel *psychological capital* dan 0,079 untuk variabel komitmen organisasi, menunjukkan hasil penghitungan lebih besar dari pada signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dari variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil penghitungan uji linieritas nilai signifikan yang didapatkan sebesar 0,363 yang menunjukkan nilai signifikan yang didapatkan lebih besar daripada signifikan 0,05, karena itu dapat disimpulkan hubungan variabel *psychological capital* dan variabel komitmen organisasi adalah linier.

Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi. Berikut adalah hasil dari penghitungan analisis regresi.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Varibel	Analisis Regresi	Tarif Signifikan	T	F	Kesimpulan
<i>Psychological Capital</i> (X) dan Komitmen Organisasi (Y)	0,011	<0,05	2,635	6,943	Hipotesis diterima

Berdasarkan hasil analisis regresi didapatkan signifikan sebesar 0,011 sehingga menunjukkan nilai signifikan (p) < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh variabel X (*psychological capital*) terhadap variabel Y (komitmen organisasi), t hitung yang didapatkan sebesar 2,635 jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,005, maka ditunjukkan t hitung lebih besar dibandingkan t tabel yaitu $2,635 > 2,005$ dan nilai F hitung yang didapatkan sebesar 6,943 dengan nilai signifikan (p) < 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh

psychological capital terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia.

. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan *psychological capital* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang. Hasil analisis regresi yang telah dilakukan mendapat hasil signifikansi sebesar 0,011 yang menunjukkan signifikansi $p < 0,005$. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh *R Square* sebesar 0.205 artinya variabel *psychological capital* mempengaruhi variabel komitmen organisasi karyawan sebesar 20,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Seperti yang ditunjukkan tingkat *psychological capital* karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia berada pada tingkat yang sedang hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia sudah cukup dapat menerima adanya tantangan baru, dapat bertahan dan bangkit dalam kesulitan, serta mampu memaknai setiap pengalaman mereka secara positif walaupun pengaruh yang ada tidak memberikan pengaruh yang terlalu besar terhadap komitmen organisasi. Dari hasil persamaan regresi ditunjukkan semakin tinggi pengaruh *psychological capital* semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Hal ini juga didukung dalam penelitian Dewayani dan Julianti (2015) yang menunjukkan Pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* secara keseluruhan memiliki pengaruh sebesar 10,7% terhadap komitmen organisasi, sedangkan sisanya 89,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Lalu penelitian Lather dan Kaur (2015) juga menunjukkan pengaruh *psychological capital* yang tidak terlalu besar terhadap komitmen organisasi, ditunjukkan dalam penelitian mereka *psychological capital* hanya memiliki pengaruh sebesar 35% sedangkan sisanya 65% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Menurut Mowdayet (Boon & Aruumugam, 2006) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakter personal, Karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik struktur organisasi, Pengalaman kerja dan dukungan organisasi.

Karyawan yang memiliki psychological capital yakni keadaan psikologis yang positif seperti *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *ressilience* (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) akan lebih bertahan dalam organisasinya dan memiliki loyalitas terhadap pekerjaan yang sedang dihadapi. Sehingga karyawan seperti ini akan dikatakan memiliki komitmen organisasi. Pada karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang yang saat ini bertahan menjadi bagian dari PT. Asuransi Allianz Life Indonesia karena dipengaruhi oleh sikap yang mampu mengatasi tantangan-tantangan pada tugas pekerjaan, memiliki sikap optimis terhadap keberhasilan masa sekarang atau masa yang akan datang, memiliki harapan yang berhasil diwujudkan agar tetap bisa bertahan serta memiliki kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan demi mencapai tujuan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan ditunjukkan PT Asuransi Allianz Life Indonesia berfokus untuk meningkatkan keterikatan dan keterlibatan karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya, hal ini diwujudkan dengan melakukan inovasi dalam pelayanan secara digital dan mengembangkan peluang bisnis baru. PT Asuransi Allianz Life Indonesia meningkatkan intensitas komunikasi dengan para karyawan melalui sarana digital dalam rangka memperkuat kerja sama di dalam perusahaan. Dengan perusahaan meningkatkan keterikatan dan keterlibatan karyawan dapat membuat karyawan PT Asuransi Allianz Life merasa dibutuhkan, mereka juga ditantang dengan perubahan lingkungan kerja dan cara kerja yang terjadi.

Dari hasil yang telah dipapar menunjukkan *psychological capital* mempengaruhi komitmen organisasi walaupun pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia tidak terlalu besar. Hal ini ditunjukkan dari usaha karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia yang menunjukkan peningkatan kinerja yang memuaskan sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan walaupun keadaan lingkungan kerja yang lebih kompleks dan kompetitif dan mereka tetap bertahan dengan tata cara kerja yang berbeda semenjak mulainya pandemi dan inovasi-inovasi baru yang dilakukan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang memiliki *psychological capital* pada tingkat yang cukup atau sedang, karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang memiliki komitmen organisasi pada tingkat yang cukup atau sedang dan terdapat pengaruh yang signifikan dari *psychological capital* terhadap komitmen organisasi PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang.

Daftar Rujukan

- Allen, J. N. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8.
- Ardianti, D. (2015). *Pengaruh Psychological Capital Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RS.Muhammadiyah Taman Puring*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Cetin, F. (2011). *The Effect Of The Organizational Psychological Capital On The Attitudes Of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey*. *European Journal of Social Science*. Vol 21, no. 3. Turkish Military Academy Ankara, Turkey.
- Dewayani, K & Julanti, A. (2015). *Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Oganisasi Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan*. *Jurnal Psikologi* Vol. 8, No. 2. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
- Dewi, Nur A.P. (2017). *Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 6 (14), 5057-5060.
- Fauzi, W. (2009). *Hukum Asuransi Di Indonesia*. Andalas University Press: Padang.
- Lather, A.S & Kaur, S. (2015). *Psychological Capital as Predictor of Oganizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour*. *The Internaitonal Journal of Indian Psychology*. Vol 2,, Issue 4.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Martin K, Sarrazin P, Peterson C, Famose J. (2003). *Explanatory Style and Resilience after Sports Failure*. *Personality and Individual Differences*, Elsevier, 35 (7).
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, vol 1: 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Topolnytsky, L. (1998a). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 39(1-2), 83-93. <http://dx.doi.org/10.1037/h0086797>
- Mikko, M. (2012). *Hubungan antara psychological capital dan komitmen organisasi pada perawat*. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Prakoso, R. (2018). *Hubungan antara psychological capital dengan work-life balance pada karyawan pt x*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Subekti. (2003). *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Intermedia: Jakarta.