

Komitmen organisasi pada karyawan: Bagaimana peranan *psychological well being*?

Zulviarrachma Nuril Ariva¹, Eben Ezer Nainggolan^{2*}, Sayidah Aulia UI Haque³

^{1,2,3}) Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

*E-mail: ebenezer@untag-sby.ac.id

Published: 1 Agustus 2023	Abstract <i>The purpose of this study was to determine the relationship between psychological well-being and organizational commitment to employees. This study used correlational quantitative research with a total of 106 respondents. The sampling technique used in this research is purposive sampling technique. The criteria used in this study are men or women aged 17-60 years who are working in a company. The analysis technique used is the Parametric Test. Based on the results of data analysis using the Simple Linear Regression Test, a correlation value or relationship is obtained, meaning that there is a significant positive relationship between psychological well-being and organizational commitment to employees.</i>
	Keywords: <i>organizational commitment, psychological well being, employees.</i>
	Abstrak <i>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara psychological well being dengan komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional dengan jumlah 106 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yakni laki-laki atau perempuan berusia 17-60 tahun yang sedang bekerja pada suatu perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Parametrik. Berdasarkan hasil uji analisis data menggunakan Uji Regresi Linear Sederhana diperoleh nilai korelasi atau hubungan artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara psychological well being dengan komitmen organisasi pada karyawan.</i>
Kata kunci: <i>Komitmen Organisasi, Psychological Well Being, Karyawan</i>	
Copyright © 2023. Zulviarrachma Nuril Ariva, Eben Ezer Nainggolan, Sayidah Aulia	

Pendahuluan

Hubungan antara karyawan dan perusahaan atau organisasi mempunyai sifat simbiosis mutualisme, dalam hal ini selalu ada hubungan yang saling menguntungkan dan berkesinambungan. Karyawan sebagai sumber daya utama sebuah organisasi yang mempunyai kemampuan dan kemampuan karyawan harus ditingkatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin (Wingyowinoto, 2002). Sumber daya manusia, dari pegawai hingga direksi, adalah komponen paling penting dari keberhasilan berdirinya suatu perusahaan. Manusia merupakan unsur penting yang menjadi sumber penggerak utama dalam organisasi publik dan swasta, sehingga elemen manusia sangat penting dalam

menjalankan roda industri dan organisasi. Selain itu, karyawan menentukan keberhasilan, kemajuan, kelancaran, dan keuntungan organisasi (Zulkarnain, 2011). Dalam hal ini, karyawan adalah aset perusahaan yang sangat berharga, dan perusahaan harus mengelola mereka dengan baik agar mereka dapat berkontribusi dengan baik.

Pengalaman dan pengetahuan sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama sebuah perusahaan yang membuat perusahaan punya keunggulan dibandingkan pesaingnya. Dengan kata lain, dasar keberhasilan suatu perusahaan sebenarnya tidak lagi ditentukan oleh proses produksi yang luas atau berbagai jenis produk, tetapi kualitas orang-orang yang bertanggung jawab atas operasi (Connoly, Mardis & Down, 1997). Oleh karena itu *psychological well being* karyawan yang ada diperusahaan tersebut dapat didukung dengan maksimal, baik dengan cara diberi motivasi, training organisasi, ataupun tunjangan-tunjangan lainnya. Kesejahteraan fisik maupun psikologis menjadi sesuatu hal yang perlu didukung dan diperhatikan oleh instansi atau perusahaan agar tercipta sebuah komitmen organisasi yang tinggi.

Meyer dan Allen (1997) menggambarkan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis seseorang yang berkaitan dengan ikatan yang mereka miliki dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Ikatan ini akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau keluar dari perusahaan. Menurut Allen dan Meyer (1990), ada tiga dimensi komitmen organisasi: *affective, normative, dan continuance*. Permasalahan yang terkait dengan *affective commitment* (komitmen afektif) berkaitan dengan perasaan dan emosi individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja contoh permasalahan yang muncul seperti, kekecewaan terhadap kebijakan perusahaan yang dianggap tidak adil atau tidak menghargai kontribusi karyawan, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja yang tidak mendukung perkembangan pribadi atau mengakibatkan stres berkepanjangan, kurangnya ikatan emosional dengan rekan kerja atau atasan, yang membuat karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang memiliki rasa memiliki terhadap organisasi (Allen & Mayer 1996).

Adapun permasalahan yang terkait dengan *normative commitment* (komitmen normatif) melibatkan rasa tanggung jawab moral dan norma yang mengikat individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja contoh permasalahan yang timbul antara lain, adanya etika organisasi yang meragukan dalam hal ini kesadaran akan adanya perilaku organisasi yang tidak etis atau melanggar aturan di dalam organisasi dan sulitnya membuat perubahan yang diperlukan untuk memperbaiki situasi tersebut, konflik nilai-nilai antara karyawan dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi, yang dapat mengakibatkan ketidaknyamanan dan dilema moral, tekanan dari luar organisasi atau kelompok sosial yang membuat karyawan meragukan nilai-nilai dan komitmen mereka terhadap organisasi (Mayer, Stanley & Herscovitch 2002).

Kemudian permasalahan yang terkait dengan *continue commitment* (komitmen berlanjut) yakni kebutuhan praktis dan biaya yang akan ditanggung individu jika mereka memutuskan untuk meninggalkan organisasi contoh permasalahan yang muncul seperti, ketidakpuasan terhadap gaji dan kompensasi yang tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan atau dengan apa yang ditawarkan oleh organisasi lain di pasar kerja, kurangnya peluang karir atau kesempatan untuk pengembangan yang membuat individu ragu untuk mencari pekerjaan baru, keterikatan keuangan atau ketergantungan pada manfaat tertentu (misalnya pensiun, asuransi kesehatan) yang sulit dipertahankan jika individu meninggalkan organisasi (Sopiah, 2008). Permasalahan-permasalahan di atas dapat mempengaruhi tingkat komitmen individu terhadap organisasi dan berpotensi mengurangi kinerja dan produktivitas mereka. Penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengatasi

masalah-masalah tersebut guna mempertahankan komitmen karyawan dan membangun lingkungan kerja yang sehat.

Komponen komitmen organisasi termasuk kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi (Lincoln, 1989). Selain keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan organisasi, komitmen organisasi juga ditunjukkan oleh keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota (Meyer & Allen, 1997). Armstrong dan Taylor (2014) kemudian menyebutkan bahwa komitmen organisasi terdiri dari berbagai aspek yang dimiliki oleh karyawan, seperti identitas karyawan terhadap organisasi, keterikatan mereka dengan organisasi, serta keinginan mereka untuk menginvestasikan upaya mereka di dalamnya. Secara sederhana, komitmen organisasi adalah sikap seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja yang menunjukkan adanya ikatan, yang berpengaruh pada pilihan mereka mempertahankan organisasi atau tidak.

Pada kenyataannya tidak semua karyawan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Putri (2019) menunjukkan banyaknya permasalahan terkait komitmen organisasi karyawan, terutama dampaknya terhadap banyaknya karyawan yang mengundurkan diri. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Hay Group mengenai turnover di tingkat dunia dari tahun 2010 hingga 2018 menunjukkan adanya peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya (Wonowijoyo & Tanoto, 2018). Peningkatan rata-rata rasio keluarnya karyawan dari organisasi setiap tahunnya mencapai lebih dari 20%. Data tersebut diperkuat dengan hasil laporan Michael Page Indonesia pada tahun 2015, yang menunjukkan hampir 72% responden menyatakan keinginannya untuk mengubah pekerjaan mereka dalam kurun waktu 12 bulan (Wonowijoyo dan Tanoto, 2018). Survei yang dilakukan Dale Carnegie Indonesia (2017) menunjukkan bahwa hanya sebanyak 25% karyawan generasi milenial yang memiliki komitmen pada organisasi. Dalam hal ini, komitmen organisasi yang ada pada perusahaan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang berdampak pada pembentukan organisasi yang beroperasi dengan baik dan efisien.

Selain itu menurut EFMD Global (2021) Salah satu fenomena terbaru yang sering menjadi permasalahan dalam komitmen organisasi adalah "*great resignation*" atau "gelombang pengunduran diri besar-besaran". Fenomena ini mengacu pada lonjakan jumlah karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka secara massal. Great resignation terjadi sebagai respons terhadap perubahan yang terjadi selama pandemi virus corona. Selama masa lockdown dan kerja jarak jauh, banyak karyawan mengalami perubahan signifikan dalam gaya hidup dan nilai-nilai mereka. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap fenomena ini antara lain yakni keseimbangan kerja, prioritas yang berubah, kemajuan karir terhambat, dan pekerjaan dengan jarak jauh.

Keseimbangan kerja-hidup saat pandemi telah membuat banyak orang menyadari pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta banyak karyawan yang merasa terbebani dengan beban kerja yang meningkat, tekanan yang lebih besar, atau kurangnya dukungan dari organisasi dalam hal keseimbangan kerja-hidup. Prioritas yang berubah selama pandemi, beberapa orang mengambil waktu untuk merenung dan mempertanyakan apakah pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, serta mereka mungkin menyadari bahwa pekerjaan mereka sebelumnya tidak lagi memenuhi kebutuhan mereka atau tidak memberikan rasa pemenuhan yang cukup. Kemajuan karir terhambat ketika pandemi menyebabkan banyak organisasi mengurangi atau menghentikan kegiatan pengembangan karir dan promosi, akibatnya, beberapa karyawan merasa terjebak dalam posisi yang tidak memberikan peluang pertumbuhan atau pengembangan yang diinginkan. Pekerjaan jarak jauh yakni banyak organisasi mengadopsi kerja jarak jauh

selama pandemi, yang memungkinkan fleksibilitas dalam waktu dan lokasi kerja, namun disisi lain beberapa karyawan mungkin mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan perubahan ini, seperti kurangnya keterlibatan sosial atau kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Dampak dari *great resignation* adalah organisasi harus menghadapi kehilangan karyawan berpotensi berpengalaman dan berkompeten, serta biaya penggantian karyawan yang tinggi. Ini juga dapat mempengaruhi produktivitas, kontinuitas operasional, dan budaya perusahaan. Untuk mengatasi fenomena ini, organisasi perlu memperhatikan dan merespons kebutuhan dan keinginan karyawan mereka dengan lebih baik. Ini termasuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup, memberikan peluang pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif.

Sangat penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Organisasi tidak akan berhasil tanpa komitmen yang tinggi. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih konsisten dan produktif dalam bekerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan keuntungan yang lebih besar bagi perusahaan (Greenberg & Baron, 2003). Jika dilihat dari perspektif karyawan, komitmen yang tinggi dari seorang karyawan akan berdampak pada peningkatan karir mereka sendiri. Jika dilihat dari perspektif perusahaan, karyawan yang berdedikasi pada organisasi mereka akan memberikan kontribusi yang signifikan untuk stabilitas kerja organisasi (Steers, 1983). Suatu perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen karyawannya karena hal-hal yang dilakukan organisasi sangat mempengaruhi komitmen karyawannya. Pada akhirnya, keputusan karyawan untuk bergabung dengan organisasi atau memilih tempat kerja yang lebih menjanjikan di tempat lain. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen rendah akan menghadapi masalah dan mudah keluar dari organisasi (Teresia & Suyasa, 2008). Komitmen yang rendah, jika ditinjau dari sudut pandang organisasi, akan menyebabkan absensi, turnover, kelambanan kerja yang dapat menghambat produktivitas, dan kurangnya loyalitas karyawan (Koch et al., 1979).

Dalam hal ini organisasi harus memperhatikan faktor-faktor dari komitmen organisasi agar terciptanya individu dengan komitmen organisasi yang tinggi. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1990) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman organisasi. Adapun pendapat lain menurut Mowday, dkk (2002) mengenai Faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen perusahaan adalah bagaimana tempat kerja memperhatikan kesejahteraan karyawan (*well being*), baik fisik maupun psikologis, minat karyawan, dan rasa diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kesejahteraan fisik dan psikologis individu adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi.. Kesejahteraan psikologis ini dapat disebut juga dengan *Psychological Well Being*.

Psychological well being merupakan kondisi individu mengalami positif terhadap diri sendiri dan orang lain, mampu mengatur lingkungannya, memiliki tujuan hidup, cepat beradaptasi pada lingkungan individu lebih mudah menggali atau mengembangkan kemampuannya (Ryff, 1995). Hupert et al. (2005) menyatakan bahwa seseorang yang mampu berfungsi secara efektif dan merasa nyaman dengan dirinya sendiri adalah definisi *psychological well being* Secara umum, *psychological well being* dapat diartikan sebagai rasa bahagia, kesehatan psikologi, dan kesehatan fisik, yang dapat dilihat dari pemenuhan kebutuhan dasar manusia seperti pakaian, makanan, tempat tinggal, pendidikan, karir, dan sebagainya (Ismawati, 2013).

Menurut penelitian lain, perilaku yang tidak sesuai dengan pekerjaan ini dikaitkan dengan *psychological well being* yang buruk bagi karyawan (Johnson, Catsouphe, Catsouphe, Smyer, & Costa, 2008). Sebagai contoh, karyawan yang merokok di depan kantor selama jam kerja atau hanya duduk santai di parkir mobil di depan kantor (Masrie, 2018). Hal ini juga selaras dengan penelitian Sila, Suarni dan Sunarjo (2021) yang menjelaskan jika terdapat pegawai yang berperilaku di luar pekerjaan selama jam kerja, seperti duduk-duduk santai dan berbicara dengan rekan kerja, dan sering datang terlambat daripada jadwal yang ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Cemal, Busra, dan Songul (2012) yang menyatakan bahwa perilaku dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan mereka. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan gangguan fisik, ketidakbahagiaan dalam bekerja, dan menghambat produktivitas kerja karyawan. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang baik akan lebih kooperatif, lebih efisien, lebih tepat waktu, dan lebih lama bekerja untuk perusahaan (Harter et al., 2003). Penelitian sebelumnya oleh Pratama dan Izzati (2021) menemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,827 ($r=0,827$), menunjukkan hubungan yang kuat antara *psychological well being* dan komitmen organisasi. Namun pada penelitian Akhmada dan Satwika (2020) mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi signifikan antara komitmen organisasi dan kesejahteraan psikologis. Tidak ada korelasi antara komitmen organisasi dan kesejahteraan mental, menurut p -value 0,336 ($p>0,05$). Karena budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, tidak ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dan komitmen ini.

Berdasarkan fenomena dan penjabaran tersebut, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar atau dalam hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hipotesis yang dibuat oleh peneliti adalah “ada hubungan positif antara *psychological well being* dengan komitmen organisasi pada karyawan”. Semakin tinggi *psychological well being* karyawan, maka tinggi juga komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, ketika *psychological well being* karyawan rendah maka komitmen organisasi rendah.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Data dikumpulkan berupa angka untuk mengetahui korelasi *psychological well being* dengan komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu 1) *psychological well being* sebagai variabel independen; dan 2) komitmen organisasi sebagai variabel dependent.

Partisipan Penelitian

Populasi yang ada pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan rentang usia 17-60 tahun. Teknik penarikan sampel yang dipakai adalah teknik *purposive sampling*. Dengan jumlah subjek sebanyak 106 karyawan. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan didistribusikan secara online.

Instrumen

Pada penelitian ini, instrumen pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yakni kuesioner yang terdiri atas dua skala, yaitu skala *psychological well being* dari teori Ryff (1989) yang diadaptasi dari Masyita (2022) dengan modifikasi aitem pada nomor 1,3,5,9,12,16,29,30,35 seperti contoh “saya membantu teman yang sedang mempunyai masalah dalam pekerjaannya” dan “saya merasa insecure meskipun saya punya kelebihan”. Skala komitmen organisasi dari teori Mayer dan Allen (1990) yang diadaptasi dari Novianti (2011) dengan modifikasi aitem pada kata “yayasan ini” menjadi “perusahaan tempat saya bekerja” seperti contoh “saya senang untuk menghabiskan sisa karir saya di perusahaan tempat saya bekerja” dan “saya senang mendiskusikan perusahaan tempat saya bekerja pada orang lain”.

Validitas skala komitmen organisasi didapatkan skor koefisien diskriminasi yang bergerak dari angka 0,383 hingga 0,663 serta didapatkan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,824, artinya skala Komitmen Organisasi dapat dikatakan sebagai instrumen yang memiliki reliabilitas sangat tinggi. Hasil uji reliabilitas skala *psychological well-being* diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,914, artinya skala *psychological well-being* dapat dikatakan sebagai instrumen yang memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Teknik Analisis Data

Uji analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Uji analisis data dengan uji regresi linier sederhana digunakan karena data yang diperoleh berdistribusi normal dan diperoleh hubungan yang linier antara variabel Komitmen Organisasi dan *Psychological Well-Being*.

Hasil

Berdasarkan tabel.1 hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,800 > 0,05$ dan didapatkan nilai tabel Kolmogorov Smirnov sebesar 0,645. Dalam hal ini data yang diperoleh dari penelitian berdistribusi normal.

Tabel 1.

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	Kolmogrov-Smirnov Z	Sig	Keterangan
106	0,645	0,800	Berdistribusi Normal

Sumber: Output SPSS 16.0 for Windows

Hasil uji linieritas hubungan variabel Y (Komitmen Organisasi) dengan variabel X (*Psychological Well Being*) diperoleh signifikansi sebesar 0,961 ($p > 0,05$). Artinya terdapat hubungan linier antara variabel Komitmen Organisasi dengan *Psychological Well-being*.

Tabel 2

Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasi – *Psychological Well-Being*

Variabel	F	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi – <i>Psychological Well-Being</i>	0,509	0,961	Linear

Sumber: Output SPSS 16.0 for Windows

Uji analisis data dengan uji regresi linier sederhana digunakan karena data yang diperoleh berdistribusi normal dan diperoleh hubungan yang linear antara variabel Komitmen Organisasi dan *Psychological Well-Being*. Berdasarkan hasil uji linier sederhana diperoleh nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,293 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *psychological well being* dengan komitmen organisasi pada karyawan. Selain itu, diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,086 yang artinya kontribusi variabel *psychological well being* terhadap komitmen organisasi sebesar 8,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 3

Hasil Uji Korelasi Komitmen Organisasi – *Psychological Well-Being*

Variabel	R	R Square	Sig.
Komitmen Organisasi – <i>Psychological Well-Being</i>	0,293	0,086	0,000

Sumber: Output SPSS 16.0 for Windows

Berdasarkan analisis one sample t-test terhadap perbedaan mean empirik komitmen organisasi sebesar 35.28 dengan mean teoritik sebesar 27.5 selain itu diperoleh koefisien t sebesar 18.206 dengan $p = 0.000$ artinya $p < 0.05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara mean empiris dengan mean teoritis komitmen organisasi. Dengan memperhatikan hasil tersebut mean empiris lebih besar daripada mean teoritisnya, oleh karena itu disimpulkan bahwa mean empiris komitmen organisasi ada pada kategori tinggi.

Tabel 4.

Hasil Uji One Sample T Test Komitmen Organisasi

T	Df	Sig.(2 tailed)	Mean Different	Mean
18.206	80	.000	7.784	35.28

Sumber: Output SPSS 16.0 for Windows

Berdasarkan analisis one sample t-test terhadap perbedaan mean empirik *psychological well being* sebesar 58.51 dengan mean teoritik sebesar 65 selain itu diperoleh koefisien t sebesar -9.215 dengan $p = 0.000$ artinya $p < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara mean empiris dengan mean teoritis *psychological well being*. Dengan memperhatikan hasil tersebut mean empiris lebih kecil daripada mean teoritisnya, maka disimpulkan bahwa mean empiris *psychological well being* ada pada kategori rendah.

Tabel 5.

Hasil Uji One Sample T Test *Psychological Well Being*

T	Df	Sig.(2 tailed)	Mean Different	Mean
9.215	80	.000	-6.494	58.51

Sumber: Output SPSS 16.0 for Windows

Dari penjelasan hasil one sample t tes didapatkan hasil variabel y (komitmen organisasi) berkategori tinggi dan hasil variabel x (*psychological well being*) berkategori rendah dan didapatkan hasil yang positif. Dalam hal ini tidak ada masalah ketika variabel ada yang tinggi dan juga ada yang rendah serta hubungannya positif hal ini dikarenakan hubungan variabel dengan variabel lain yang positif bisa tinggi dan rendah, rendah dan tinggi, tinggi dan sedang dan lain sebagainya.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui korelasi antara variabel *psychological well being* dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hasil analisis uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi positif yang signifikan antara *psychological well being* dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Pratama dan Izzati (2021), yang menemukan bahwa ada korelasi yang signifikan antara *psychological well being* dan komitmen organisasi

Dalam hasil *one sample t test* didapatkan bahwa tingkat komitmen organisasi memiliki nilai yang tinggi, sedangkan tingkat *psychological well being* (kesejahteraan psikologis) dalam hasil penelitian tersebut memiliki nilai yang rendah. Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terikat, terlibat, dan berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Jika hasil t-test menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi, ini mengindikasikan bahwa anggota kelompok memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Karyawan merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi, memiliki keinginan untuk berkontribusi secara aktif, dan mungkin juga merasa puas dengan pekerjaan mereka. Akan tetapi, *psychological well-being* dalam penelitian ini menunjukkan nilai yang rendah. *Psychological Well-being* mencakup aspek-aspek seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, kepercayaan diri, dan ketahanan mental. Jika tingkat *psychological well-being* rendah, ini mungkin menunjukkan adanya masalah atau ketidakseimbangan dalam kesejahteraan psikologis karyawan dalam. Seperti halnya karyawan mengalami stres, kelelahan, ketidakpuasan, atau masalah emosional lainnya yang dapat mempengaruhi kualitas hidup dan produktivitas mereka.

Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seseorang merasa terikat dengan nilai-nilai, tujuan, dan misi organisasi tempat bekerja, dan karyawan berkomitmen untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Sementara *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) mencakup aspek-aspek seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, tingkat stres, dan kesehatan mental secara keseluruhan. Dalam hal ini ada beberapa faktor seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tetapi *psychological well-being* yang rendah antara lain yakni konflik peran ditempat kerja, ketidakseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, kehilangan kendali dan keadilan, lingkungan kerja yang kurang mendukung (Allen, 2008)

Menurut Allen (2008) konflik peran yang dimaksud adalah ketika karyawan mengalami konflik peran di tempat kerja, di mana tuntutan pekerjaan bertentangan dengan nilai-nilai, kebutuhan, atau peran yang diharapkan dalam kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya dapat mengurangi *psychological well being*. Ketidakseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yakni jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan terus mendedikasikan banyak waktu dan energi untuk pekerjaan, hal ini dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga kurangnya waktu yang cukup untuk diri sendiri, keluarga, atau kegiatan yang menyenangkan dapat berdampak negatif pada *psychological well-being*. Kehilangan kendali dan keadilan yakni ketika seseorang karyawan merasa kurang memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, atau jika mereka mengalami ketidakadilan dalam hal penghargaan, promosi, atau perlakuan yang adil, karyawan cenderung merasa frustrasi, tidak puas, atau kecewa sehingga hal ini dapat berkontribusi pada rendahnya *psychological well being* namun meskipun seorang karyawan memiliki *psychological well being* rendah mereka tetap dapat memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini selaras dengan penelitian Rhoades, Eisenberger, & Armeli, S. (2001) yang

menjelaskan bahwa dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, dukungan organisasi termasuk dukungan sosial, penghargaan, dan perlakuan yang adil dari atasan dan organisasi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung atau bahkan beracun, misalnya terdapat konflik interpersonal, mobbing, atau ketidakadilan struktural, seseorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena faktor-faktor seperti tanggung jawab atau keterikatan emosional, namun lingkungan yang merugikan tersebut dapat merusak *psychological well being* karyawan (Allen, 2008).

Ryff (1989) mengemukakan bahwasannya *psychological well being* memiliki enam aspek yakni penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi. Ketika seseorang karyawan memiliki tingkat *psychological well being* yang baik, karyawan akan memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mampu membangun hubungan yang baik dan percaya pada orang lain, dapat menahan tekanan sosial untuk bertindak dan berlaku dalam cara tertentu, dapat mengendalikan berbagai aktivitas di luar lingkungan kerja mereka, termasuk mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, dan memiliki tujuan dan target yang jelas untuk diri mereka sendiri. (Ryff, 1989).

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Ilhamuddin, Muslihati, & Handarini (2017) yakni karyawan dengan tingkat *psychological well being* yang cukup tinggi akan menyadari keberadaan dan kebermaknaannya, sehingga dapat mengubah tantangan yang sedang dihadapi menjadi kesempatan untuk menunjukkan aktualisasi dirinya. Kemudian pada penelitian ini didapatkan bahwa mayoritas responden berusia 20-30 tahun (usia dewasa awal), berjenis kelamin laki-laki, dan memiliki pendidikan terakhir S1 sederajat. Faktor usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dianggap dapat berdampak pada tingkat *psychological well being* individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryff (1989) menemukan bahwa aspek penguasaan lingkungan dan otonomi, terutama dari dewasa muda hingga dewasa madya, meningkat seiring bertambahnya usia, selain itu aspek hubungan positif dengan orang lain juga meningkat seiring bertambahnya usia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryff (1989) menemukan bahwa perbedaan jenis kelamin mempengaruhi dimensi *psychological well-being*. Kemudian tingkat pendidikan yang tinggi mampu mempengaruhi tingkat *psychological well being* (Ryff, 1989). Sehingga hal tersebut dapat menjadi alasan atas kategorisasi *psychological well being* yang dimiliki karyawan mayoritas rendah.

Menurut David (2015) Ketika sebuah organisasi dapat meningkatkan kualitas hidup karyawannya, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan mereka dan menghasilkan manfaat bagi organisasi. Jika sebuah perusahaan atau organisasi menawarkan kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya, Karyawannya juga akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan mereka untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Lew, 2011). Jika ada hubungan timbal balik antara kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan kepuasan pribadi mereka, ini akan menghasilkan kepuasan psikologis, yang pada gilirannya akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih berdedikasi pada perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini juga didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Wibowo (2015) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, komitmen karyawan hanya dapat terbentuk jika organisasi dapat memenuhi harapan karyawannya, salah satunya adalah *psychological well-being* pada karyawan. Dalam hal ini organisasi harus memprioritaskan *psychological well-being* karyawan dan pengembangan sumber daya manusianya.

Menurut penelitian yang berjudul "*Perceived organizational support and organizational commitment: The mediational influence of psychological well-being*", penelitian oleh Gupta,

Vohra, dan Bhatnagar (2010) menjelaskan bahwa perasaan sejahtera seseorang dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat. Tingkat kesejahteraan tinggi lebih mampu menghindari tuntutan normatif untuk menunjukkan rasa terima kasih kepada perusahaan mereka. Pada penelitian yang berjudul "Komunikasi, pelatihan, kesejahteraan, dan komitmen antar generasi perawat" menjabarkan bahwa pelatihan untuk pengembangan diri dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang, mereka yang menikmati pekerjaan mereka dan ingin tetap di perusahaan (Brunetto, Farr-Wharton, dan Shacklock, 2012)

Dari hasil ini menunjukkan adanya ketidakselarasan antara tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan *psychological well-being* yang rendah. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasa terikat dengan organisasi, karyawan juga menghadapi tantangan atau tekanan tertentu yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami penyebab ketidakselarasan ini dan mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan *psychological well-being* karyawan tersebut tanpa mengorbankan komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, hubungan antara *psychological well being* dengan komitmen organisasi pada karyawan terdapat korelasi positif yang signifikan. Meskipun hasil yang didapatkan *psychological well-being* berkategori rendah dan komitmen organisasi berkategori tinggi, hal ini tidak ada masalah ketika variabel ada yang tinggi dan juga ada yang rendah serta hubungannya positif hal ini dikarenakan hubungan variabel dengan variabel lain yang positif bisa tinggi dan rendah, rendah dan tinggi, tinggi dan sedang dan lain sebagainya.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan *psychological well being* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan 106 subjek adalah respondennya. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan purposive sampling digunakan. Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana, diperoleh nilai korelasi atau hubungan artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *psychological well being* dengan komitmen organisasi pada karyawan serta memiliki sumbangan terhadap pengaruh variabel *psychological well being* terhadap komitmen organisasi.

Bagi perusahaan diharapkan kedepannya lebih memperhatikan potensi-potensi positif yang dimiliki karyawan agar terciptanya *psychological well being* dan komitmen organisasi pada karyawan. Perusahaan dapat melakukannya dengan melakukan survei atau penilaian rutin terkait tingkat komitmen organisasi dan *psychological well-being* karyawan. Data yang diperoleh dari penilaian ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi masalah dan peluang perbaikan, serta mengukur dampak dari intervensi yang telah dilakukan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti dalam lingkup dan subjek yang lebih luas. Studi ini hanya menggunakan 2 variabel yang meneliti *psychological well being* dan komitmen organisasi, sehingga peneliti selanjutnya dapat menggunakan teori yang berbeda saat menggunakan alat ukurnya dan meneliti variabel-variabel lain.

Referensi

- Akhmada, M. F., & Satwika, Y. W. (2020). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Di Yayasan X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(04), 134-142.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. T., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publication
- Armstrong, M. (2014). *Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. [online] Kogan Page Publishers. Available at: [Accessed 26 January 2016].
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well being*. Chicago: Aldine.
- Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., & Shacklock, K. (2012). Communication, training, well-being, and commitment across nurse generations. *Nursing outlook*, 60(1), 7-15.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey Pearson Education.
- Guba dan Lincoln, (1989). *Efective Evaluation*. Jossey Bass Publisher. San Fransisco
- Gupta, M. A., Vohra, N., & Bhatnagar, D. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediatlional Influence of Psychological Well-Being. *Journal of Business and Management*
- Iskandar, S. A. O. P. (2016). Hubungan psychological well-being dengan komitmen organisasi pada prajurit TNI-AU Lanud Abdurachman Saleh Malang (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Mowday, Lyman W., Porter, & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Pratama, F., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-12.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Sila, Suarni, Sunarjo. (2021). Psychological Well-Being dan Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat DPRD, *Jurnal Sublimapsi*
- Sugiyanto.(2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Teresia, N., & Suyasa, P. T. Y. S. (2008). Komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior pada karyawan call centre di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 154-169.
- Wonowijoyo, S. M. T. (2018). Pengaruh organizational commitment dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT. Kediri Matahari Corn Mills. *Agora*, 6(1).

Zulkarnain. (2011). Dampak Burnout Terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja Pada Pekerja Public Service. Prosiding Seminar Ilmiah (pp.338 – 346), Dies Natalis USU ke 59