



Pengaruh *Psychological Well Being* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel di Yogyakarta

Ayudia Kinanti Putri

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta;
Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta, 55281
ayudiakinanti98@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *psychological well being* terhadap komitmen organisasi karyawan pada sebuah hotel di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan merupakan penelitian ex-post facto. Subjek yang terlibat berjumlah 72 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala komitmen organisasi dan skala *psychological well being*. Hasil seleksi item menunjukkan bahwa angka korelasi item total berkisar antara 0.267-0.673. Hasil uji reliabilitas instrumen komitmen afektif adalah sebesar 0.794, komitmen berkesinambungan sebesar 0.526, komitmen normatif sebesar 0.755, dan *psychological well being* sebesar 0.917. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, ditemukan bahwa: (1) *Psychological well being* berpengaruh terhadap komitmen afektif, dengan nilai $r=0.532$ dan $R^2= 28.3\%$. (2) *Psychological well being* berpengaruh terhadap komitmen berkesinambungan dengan nilai $r=0.017$ dan $R^2= 0.0289\%$. (3) *Psychological well being* berpengaruh terhadap komitmen normatif dengan nilai $r=0.120$ dan $R^2= 1.5\%$.

Kata Kunci: *komitmen organisasi, psychological well being.*

Abstract

The aim of this research was to know the effect of psychological well being on organizational commitment of the employees in a hotel in Yogyakarta. This research used quantitative approach and included ex-post facto research. Subjects in this research were employees of a hotel in Yogyakarta which amounted 72 employees. Instruments used in this study were organizational commitment scale and psychological well being scale. The result of selection item test showed that the total item correlation values were about 0.267-0.673. The result for affective commitment's reliability test is 0.794, 0.526 for continuance commitment, 0.755 for normative commitment, and 0.917 for psychological well being. Based on regression analysis test, it was found that: (1) psychological well being had effect on affective commitment with $r= 0.532$ and $R^2= 28.3\%$, (2) psychological well being had effect on continuance commitment with $r= 0.017$ and $R^2= 0.0289\%$, (3) and the last psychological well being had effect on normative commitment with $r= 0.120$ and $R^2= 1.5\%$.

Keywords: *organizational commitment, psychological well being.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga nilainya, dan paling penting untuk dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Simamora, 2004). Hal tersebut disebabkan karena sumber daya manusia dapat menggerakkan sumber daya lainnya seperti finansial,

teknologi, peralatan, fasilitas, dan sumber daya fisik lainnya. Peran sumber daya manusia tak terbatas sebagai penggerak sumber daya lainnya saja, melainkan juga berperan secara efektif dan efisien dalam memberikan kontribusi yang berharga seperti usaha, ide, kreativitas, kinerja, hingga kesetiaan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi

perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas, efektif, dan efisien.

Tella, Ayeni, dan Popoola (dalam Annisa & Zulkarnain, 2013) mengungkapkan bahwa salah satu upaya untuk dapat menjaga efektivitas dan efisiensi karyawan adalah dengan memastikan adanya komitmen organisasi pada diri karyawan tersebut terhadap perusahaan. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan satu hal yang penting agar perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusianya. Selain itu, dengan memiliki komitmen organisasi, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, tidak mudah mengeluh, dan akan mendapatkan kebahagiaan serta kepuasan dalam bekerja, yang bermanfaat bagi kondisi fisik dan psikis karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan akan menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dari ekspektasi (Bragg dalam Gul, 2015). Perilaku-perilaku buruk karyawan yang dapat merugikan perusahaan seperti datang terlambat saat bekerja, membolos, atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan juga akan berkurang.

Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1991) adalah suatu keadaan psikologis yang memiliki perasaan dan atau keyakinan mengenai hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut atas dasar keinginan, kebutuhan, maupun kewajiban. Allen dan Mayer (1997) mengungkapkan bahwa terdapat 3 komponen komitmen organisasi yakni, komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif.

Namun, fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan banyaknya permasalahan terkait komitmen organisasi karyawan, terutama dampaknya terhadap turnover. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Hay Group mengenai grafik turnover tingkat dunia dari tahun 2010

hingga 2018 menunjukkan adanya peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya (Wonowijoyo & Tanoto, 2018). Peningkatan rata-rata rasio turnover setiap tahunnya mencapai lebih dari 20%. Survei lain yang dilakukan oleh konsultan sumber daya terkemuka Watson Wyatt dengan tema Work Indonesia 2004/2005 di Indonesia dan Asia, menemukan fakta bahwa sebanyak 57% karyawan di Asia Pasifik yang memilih untuk tetap bertahan di perusahaan tempatnya bekerja, dan hanya sebanyak 35% karyawan di Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan (Anonim, 2005). 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 melalui studi bertajuk Employee Engagement Among Millennials pada tahun 2016, menunjukkan bahwa hanya sebanyak 25% karyawan generasi milenial yang terlibat sepenuhnya atau berkomitmen dengan perusahaan (Anonim, 2017).

Terdapat berbagai faktor yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, salah satunya adalah *psychological well being* (Annisa & Zulkarnain, 2013). *Psychological well being* merupakan salah satu konsep yang dimiliki psikologi positif, yang berfokus pada pemaksimalan potensi-potensi positif individu. Ryff (1989) mendefinisikan *psychological well being* sebagai sebuah kondisi individu yang memiliki beberapa kemampuan yakni, kemampuan menerima diri beserta masa lalunya, hubungan yang positif dengan orang lain, kemampuan menentukan tindakannya sendiri, kemampuan mengendalikan lingkungannya agar sesuai dengan kondisi yang dimilikinya, keyakinan bahwa hidupnya bermakna dan memiliki tujuan, dan mengembangkan potensi diri secara berkesinambungan dan menghadapi tantangan atau tugas baru.

Penelitian ini memfokuskan hubungan komitmen organisasi dengan *psychological well being* yang dimiliki karyawan tersebut. Penelitian ini menarik dan penting untuk dilakukan dikarenakan analisis komitmen organisasi pada karyawan dilakukan dengan menggunakan sumbangan ilmu psikologi positif, yang berfokus pada memaksimalkan potensi-potensi positif yang dimiliki karyawan, dan bukan hanya berfokus dan bergantung pada potensi-potensi atau faktor-faktor organisasi seperti gaji, kompensasi, fasilitas, lingkungan perusahaan, dan lain-lain. Jika tingginya komitmen organisasi karyawan hanya bergantung dan mengandalkan potensi-potensi organisasi, maka akan sulit bagi perusahaan-perusahaan yang baru saja berdiri, atau bagi perusahaan-perusahaan yang sedang mengalami masalah (seperti masalah keuangan misalnya) dalam menciptakan komitmen organisasi pada karyawan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan-perusahaan yang demikian akan kesulitan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui potensi-potensi organisasi, sehingga akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas hingga akhirnya memutuskan untuk tidak berkomitmen dan keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dan tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *psychological well being* terhadap komitmen organisasi karyawan di sebuah hotel di Yogyakarta, yang selanjutnya disebut Hotel X pada artikel ini. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah memperkaya kajian konsep *psychological well being* dan komitmen organisasi karyawan, baik untuk perusahaan, karyawan, peneliti selanjutnya, maupun para pembaca.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan penelitian ex-post facto.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel X di Yogyakarta. Pengambilan data dilakukan tanggal 7-23 Januari 2019 di Hotel X Yogyakarta. Penelitian ini selesai ditulis pada tanggal 8 Maret 2019.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap di Hotel X Yogyakarta yang berjumlah 72 karyawan. Subjek penelitian ini melibatkan satu populasi atau seluruh karyawan tetap Hotel X Yogyakarta (72 karyawan).

Prosedur Penelitian

Penelitian ini terdiri dari beberapa tahap. Tahap pertama adalah penyebaran instrumen (skala komitmen organisasi dan skala *psychological well being*) kepada 72 karyawan Hotel X Yogyakarta. Tahap selanjutnya adalah seleksi item dan reliabilitas. Seleksi item dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dan melihat angka korelasi item total. Kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item total biasanya menggunakan batasan ≥ 0.30 . Namun, pada penelitian ini kriteria batasan angka korelasi item total diturunkan menjadi ≥ 0.25 . Hal tersebut sesuai pendapat Azwar (2016) bahwa kriteria batasan angka korelasi item total tersebut dapat diturunkan sedikit batasannya menjadi ≥ 0.25 apabila jumlah item yang terseleksi masih belum mencukupi (Azwar, 2016).

Data, Instrumen, dan Pengumpulan Data

Data diperoleh langsung dari subjek penelitian. Data tersebut diperoleh melalui 2 instrumen penelitian yang disebar peneliti kepada 72 karyawan Hotel X Yogyakarta. Adapun instrumen yang digunakan yakni skala komitmen organisasi dan skala *psychological well being*. Skala komitmen organisasi terdiri atas 27 item, sedangkan skala *psychological well being* terdiri

atas 51 item. Masing-masing subjek mengisi item-item tersebut (dalam kurun waktu kurang lebih 1 minggu), kemudian skala tersebut dikembalikan ke peneliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan uji hipotesis.

Analisis deskriptif meliputi analisis deskriptif karakteristik subjek dan analisis deskriptif kategori variabel. Uji hipotesis dilakukan dengan melalui analisis regresi sederhana.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terkait karakteristik subjek, diperoleh data sebagai berikut :

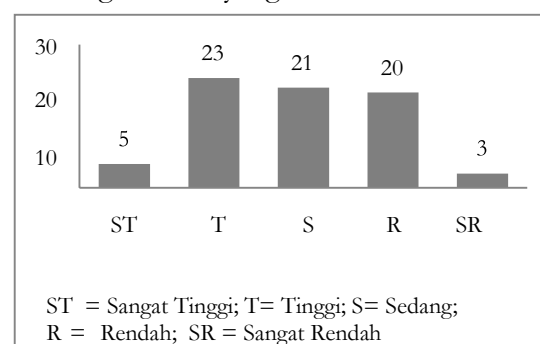
Tabel 1. Analisis Deskriptif

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Usia (tahun)		
<20	1	1.6%
20-30	34	53.1%
30-40	21	32.8%
>40	8	12.5%
<20	1	1.6%
Total	64	100%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	49	71%
Perempuan	20	29%
Total	69	100%
Pendidikan Terakhir		
SMP Sederajat	1	1.5%
SMA Sederajat	41	63.1%
D1	5	7.7%
D3	7	10.8%
D4	2	3.1%
S1	9	13.8%
Total	65	100%
Lama Kerja		
<1 tahun	13	19.7%
1-2 tahun	24	36.4%
2-3 tahun	8	12.1%
3-4 tahun	19	28.8%
>4 tahun	2	3%

Total	66	100%
-------	----	------

Tidak semua responden menyebutkan deskripsi diri secara lengkap. Terdapat beberapa responden yang tidak mengisi salah satu deskripsi, baik dari kolom usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja sehingga total jumlah subjek di masing-masing karakteristik juga berbeda.

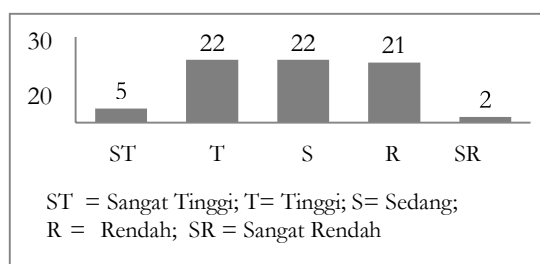
1. Sementara itu, berdasarkan analisis deskriptif tiap variabel diperoleh data sebagai berikut: 1. Komitmen afektif memiliki rerata 37.9 dan standar deviasi yang diperoleh adalah 4.1, sehingga kategorisasi yang dihasilkan adalah



sebagai berikut:

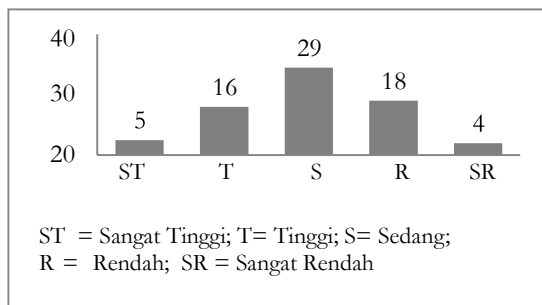
Gambar 1: Kategorisasi Komitmen Afektif

2. Komitmen berkesinambungan memiliki nilai rerata 10.1 dan standar deviasi yang diperoleh adalah 1.6, sehingga kategorisasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:



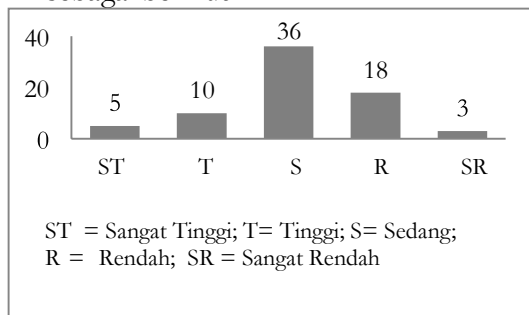
Gambar 2: Kategorisasi Komitmen Berkesinambungan

3. Komitmen normatif memiliki nilai rerata 19.4 dan standar deviasi yang diperoleh adalah 3.8, sehingga kategorisasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:



Gambar 3: Kategorisasi Komitmen Normatif

4. *Psychological well being* memiliki nilai rerata 148.25 dan standar deviasi yang diperoleh adalah 14, sehingga kategorisasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:



Gambar 4: Kategorisasi *Psychological well being*

Hasil analisis deskriptif komitmen afektif menunjukkan bahwa sebagian besar atau mayoritas subjek memiliki tingkat komitmen afektif yang cenderung tinggi, yakni sebanyak 23 subjek atau sekitar 32%. Komitmen afektif merupakan bentuk komitmen yang tercipta karena adanya kelekatan atau kedekatan emosional terhadap perusahaan (Allen & Meyer, 1997). Karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung memiliki keinginan untuk menjalin hubungan yang lebih erat dan dekat dengan perusahaan, termasuk dengan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di Departemen HRD, Hotel X Yogyakarta memang memiliki iklim kekeluargaan yang cukup baik. Hubungan kerjasama maupun

hubungan pribadi antara rekan sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan adalah sangat baik. Perusahaan pun juga dianggap dapat memperlakukan karyawan dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan bentuk perhatian perusahaan yang memberikan fasilitas penunjang kesehatan (misal: vitamin, obat-obatan) bagi tiap-tiap departemen, serta pembuatan kebijakan perusahaan yang cenderung tidak menimbulkan kerugian ataupun keresahan pada karyawan. Hal-hal tersebut mampu mempengaruhi rasa kedekatan dan kelekatan emosional karyawan terhadap perusahaan, sehingga tingkat komitmen afektif yang dimiliki oleh mayoritas karyawan Hotel X Yogyakarta adalah cenderung tinggi.

Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja kurang lebih 1-2 tahun (masih cukup singkat). Hal ini berarti tidak perlu waktu lama bagi Hotel X Yogyakarta dalam menciptakan kelekatan emosional atau komitmen afektif pada karyawannya.

Hasil analisis deskriptif komitmen berkesinambungan menunjukkan bahwa sebagian besar atau mayoritas subjek memiliki tingkat komitmen berkesinambungan yang cenderung tinggi, yakni sebanyak 22 subjek atau sekitar 30%. Komitmen berkesinambungan merupakan bentuk komitmen karyawan atas dasar pertimbangan untung dan rugi terkait biaya (Allen & Meyer, 1997). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki komitmen berkesinambungan cenderung bertahan untuk bekerja di perusahaan karena kepentingan ekonomi seperti, gaji yang memadai maupun sebagai bentuk usaha agar tetap mampu memenuhi kebutuhan. Selain itu, besarnya kontribusi atau investasi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan pun juga akan mempengaruhi komitmen berkesinambungan. Semakin banyak kontribusi atau investasi yang diberikan, maka semakin berat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dikarenakan khawatir merasa rugi. Besarnya kontribusi

yang mampu diberikan karyawan dipengaruhi pula oleh masa kerja karyawan. Semakin lama karyawan bekerja di suatu perusahaan, maka semakin banyak pula kontribusi dan investasi yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan (Mathieu & Zajac, 1990).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki masa kerja yang masih terbilang singkat yakni 1-2 tahun. Hal tersebut akan menyebabkan sulitnya menciptakan komitmen berkesinambungan yang cenderung tinggi pada karyawan.

Namun di sisi lain, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di Departemen HRD, Hotel X memberikan kesejahteraan (dari sisi ekonomi) kepada karyawannya dengan cukup baik. Hal tersebut dikarenakan pihak hotel dianggap memberikan imbalan (terutama gaji) yang cukup dan sebanding dengan usaha atau kerja keras dari rekan-rekan karyawan. Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil survei (melalui angket terbuka) yang dilakukan terhadap para karyawan, bahwa sebagian besar karyawan tidak ada yang mengeluhkan permasalahan gaji. Imbalan yang cukup dan adil tersebut dapat menjadi alasan karyawan memiliki tingkat komitmen berkesinambungan yang tinggi, yakni karena karyawan tidak ingin merasa rugi dengan kehilangan kesempatan mendapatkan imbalan yang cukup baik yang telah diberikan oleh pihak hotel. Selain itu, berdasarkan hasil survei (melalui angket terbuka) yang dilakukan peneliti pun ditemukan fakta bahwa beberapa karyawan memilih untuk bertahan di bekerja di hotel agar tetap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan baik. Kedua hal tersebut, yakni masa kerja yang masih terbilang singkat dan imbalan dalam bentuk ekonomi yang cukup baik, yang mampu menyebabkan mayoritas tingkat komitmen berkesinambungan subjek berada dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif komitmen normatif menunjukkan bahwa sebagian besar atau mayoritas subjek memiliki tingkat komitmen normatif yang

sedang, yakni sebanyak 29 subjek atau sekitar 40%. Komitmen normatif merupakan bentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan atas dasar rasa wajib untuk melakukannya (Allen dan Meyer, 1997). Karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang cukup tinggi akan memiliki perasaan bertanggungjawab untuk tetap bertahan di perusahaan, karena kebaikan yang selama ini telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil survei (melalui angket terbuka) yang dilakukan peneliti terhadap karyawan, menunjukkan bahwa beberapa karyawan akan mempertimbangkan dan atau menerima tawaran kerja dari perusahaan lain, jika itu lebih menarik dan menguntungkan. Hal tersebut tentu kurang sejalan dengan konsep komitmen normatif yang memiliki salah satu indikator yakni tidak tertarik dengan tawaran kerja dari perusahaan lain. Indikator lain dari komitmen normatif adalah ingin menghabiskan sisa karir di perusahaan.

Namun di sisi lain, menurut hasil survei (melalui angket terbuka) yang dilakukan peneliti, beberapa karyawan juga memiliki keinginan kuat untuk bertahan di perusahaan apapun dan bagaimanapun kondisi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa tidak ingin lari dari masalah ataupun kesulitan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, dan ingin terus mengupayakan yang terbaik agar perusahaan dapat terlepas dari kesulitan dan ingin sukses bersama perusahaan.

Selain itu, pada penelitian ini ditemukan bahwa lama bekerja adalah 1-2 tahun. Tingkat komitmen yang masuk ke dalam kategori sedang tersebut dapat saja terjadi dikarenakan masa kerja yang masih terbilang singkat. Oleh karena itu, hal-hal tersebut dapat menjadi alasan atau jawaban atas tingkat komitmen normatif dalam kategori sedang yang dimiliki oleh mayoritas karyawan Hotel X Yogyakarta.

Hasil analisis deskriptif variabel *psychological well being* menunjukkan bahwa sebagian besar atau mayoritas subjek

memiliki tingkat *psychological well being* yang sedang, yakni sebanyak 36 subjek atau sekitar 50%. *Psychological well being* merupakan bentuk perasaan puas dan sejahtera dengan berfokus pada pengoptimalan potensi atau kemampuan yang ada dalam diri individu. Individu dengan tingkat *psychological well being* yang cukup tinggi akan menyadari keberadaan dan kebermaknaannya, sehingga dapat mengubah tantangan yang sedang dihadapi menjadi kesempatan untuknya menunjukkan aktualisasi diri (Ilhamuddin, Muslihati, & Handarini, 2017).

Berdasarkan hasil survei (melalui angket terbuka) yang dilakukan peneliti, sebagian besar karyawan senantiasa ingin mengeluarkan dan mengoptimalkan kemampuan-kemampuan positif yang dimilikinya dalam bekerja. Namun di sisi lain, berdasarkan hasil survei (melalui angket terbuka) ditemukan juga bahwa terdapat beban kerja dirasakan oleh beberapa karyawan, seperti tuntutan tugas dari perusahaan maupun jam kerja yang terkadang melebihi batas atau *over time*. Karyawan memiliki keinginan kuat untuk mengoptimalkan kemampuan dalam bekerja, tetapi di sisi lain ada juga beberapa beban kerja yang dirasakan oleh beberapa karyawan.

Selain itu, pada penelitian ini juga ditemukan data bahwa mayoritas subjek memiliki usia 20-30 tahun (usia dewasa awal), berjenis kelamin laki-laki, dan memiliki pendidikan terakhir SMA sederajat. Faktor usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dianggap dapat mempengaruhi tingkat *psychological well being* individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryff (1989) menunjukkan bahwa tingkat *psychological well being* pada subjek usia dewasa madya lebih tinggi dibanding pada subjek usia dewasa awal. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryff (1989) menunjukkan tingkat *psychological well being* pada perempuan lebih besar daripada tingkat *psychological well being* pada laki-laki. Terakhir, menurut Batubara (2017), tingkat pendidikan yang tinggi mampu mempengaruhi tingkat *psychological well being*, akan tetapi mayoritas subjek penelitian

ini memiliki pendidikan terakhir SMA sederajat bukan tingkat diploma maupun sarjana. Hal-hal tersebut dapat menjadi alasan atau jawaban atas tingkat *psychological well being* dalam kategori sedang yang dimiliki oleh mayoritas karyawan Hotel X Yogyakarta.

Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui analisis regresi sederhana, ditemukan fakta bahwa: (1) *psychological well being* memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif, dengan nilai $r = 0.532$ dan $R^2 = 0.283$ atau 28.3%, (2) *psychological well being* memiliki pengaruh terhadap komitmen berkesinambungan, dengan nilai $r = 0.017$ dan $R^2 = 0.000289$ atau 0.0289%, dan (3) *psychological well being* memiliki pengaruh terhadap komitmen normatif, dengan nilai $r = 0.120$ dan $R^2 = 0.015$ atau 1,5%.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological well being* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, baik itu komitmen afektif, berkesinambungan, maupun normatif. Namun, ada sedikit perbedaan yakni *psychological well being* mampu mempengaruhi komitmen afektif dalam kategori sedang.

Alasan *psychological well being* dapat mempengaruhi komitmen afektif dalam kategori sedang adalah karena komitmen afektif sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor internal. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi komitmen afektif adalah karakteristik individu (Kaswan, 2012). Karakteristik individu berkaitan dengan sikap, minat, kebutuhan, maupun kemampuan dimiliki individu tersebut (Ananda & Sunuharyo, 2018). Hal tersebut selaras dengan konsep *psychological well being* yang merupakan salah satu bentuk kemampuan ataupun potensi yang dapat dimiliki oleh individu.

Selanjutnya, *psychological well being* memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap komitmen berkesinambungan. Alasan *psychological well being* hanya mampu memberikan pengaruh yang sangat rendah terhadap komitmen berkesinambungan adalah karena

komitmen berkesinambungan merupakan bentuk komitmen yang mempertimbangkan untung rugi atau kebutuhan ekonomi karyawan (Allen & Meyer, 1997). Karyawan yang memiliki komitmen berkesinambungan cenderung memilih bertahan bekerja di perusahaan karena akan mendapatkan keuntungan (seperti penghargaan), dan tanpa mengidentifikasi atau mengenali dengan baik nilai-nilai dan tujuan organisasi (Andrew, 2017). Hal tersebut berarti bahwa komitmen berkesinambungan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar individu atau karyawan tersebut.

Psychological well being juga memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap komitmen normatif. Alasan *psychological well being* hanya mampu memberikan pengaruh yang sangat rendah terhadap komitmen normatif adalah karena komitmen normatif merupakan bentuk komitmen karyawan atas dasar perasaan wajib (bertanggung-jawab) untuk tetap bertahan di perusahaan (Allen & Meyer, 1997). Komitmen normatif lebih dipengaruhi oleh keinginan balas jasa, dan respek sosial, budaya, atau agama (Kaswan, 2012). Hal tersebut kurang selaras dengan konsep *psychological well being* yang berfokus pada kesejahteraan dan pengoptimalan potensi-potensi atau kemampuan diri.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh beberapa kesimpulan. Kesimpulan-kesimpulan tersebut yakni terbukti bahwa ada pengaruh *psychological well being* terhadap komitmen afektif, dengan nilai $r=0,532$ dan $R^2=0,283$ atau 28,3%. Nilai $r=0,532$ masuk ke dalam kategori sedang atau moderat. Artinya, *psychological well being* cukup baik dalam memberikan pengaruh terhadap komitmen afektif.

Selanjutnya, *psychological well being* juga terbukti memiliki pengaruh terhadap komitmen berkesinambungan, dengan nilai

$r=0.017$ dan $R^2=0.000289$ atau 0.0289%.

Nilai $r=0.017$ masuk ke dalam kategori sangat rendah. Tingkat pengaruh yang tergolong sangat rendah tersebut menandakan bahwa *psychological well being* memiliki pengaruh yang tidak berarti terhadap komitmen berkesinambungan.

Terakhir, *psychological well being* terbukti memiliki pengaruh terhadap komitmen normatif, dengan nilai $r=0.120$ dan $R^2=0.015$ atau 1.5%. Nilai $r=0.120$ masuk ke dalam kategori sangat rendah. Tingkat pengaruh yang tergolong sangat rendah tersebut menandakan bahwa *psychological well being* memiliki pengaruh yang tidak berarti terhadap komitmen normatif.

Saran

a. Bagi Perusahaan

Pada penelitian ini ditemukan fakta bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel *psychological well being* terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan dalam ke depannya lebih memperhatikan potensi-potensi positif seperti *psychological well being* yang dimiliki karyawan. Perusahaan dapat melakukannya seperti dengan cara mencari informasi mengenai tinggi atau rendahnya tingkat *psychological well being* yang dimiliki calon karyawan ataupun karyawannya melalui proses asesmen seperti tes psikologis dan lain sebagainya.

b. Bagi Karyawan

Pada penelitian ini ditemukan fakta bahwa tingkat *psychological well being* dan komitmen normatif yang dimiliki karyawan masih berada di dalam kategori sedang. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat meningkatkan *psychological well being* dan komitmen normatif agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai kesuksesan bersama dengan perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi untuk meningkatkan tingkat *psychological well being* misalnya adalah meningkatkan hubungan sosial, baik dengan lingkungan keluarga,

teman, maupun masyarakat (Keyes dan Waterman, 2003). Adapun faktor yang dapat mempengaruhi untuk meningkatkan tingkat komitmen normatif antara lain adalah meningkatkan rasa kesadaran diri untuk melakukan balas jasa terhadap perusahaan, meningkatkan rasa respek sosial, budaya, maupun agama (Kaswan).

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dinilai dapat lebih mempengaruhi dan memberikan kontribusi besar terhadap komitmen organisasi, misalnya: kepribadian, karakteristik individu, dan lain-lain. Selain itu, jika peneliti selanjutnya ingin melakukan penelitian komitmen organisasi dengan menggunakan teori Allen dan Meyer, maka disarankan saat pembuatan skala psikologi, item-item yang diuji cobakan lebih diperbanyak. Hal tersebut dimaksudkan agar peneliti selanjutnya memiliki probabilitas dalam memilih item (dikarenakan proses uji validitas dan reliabilitas dilakukan secara terpisah pada tiap-tiap komponen). Terakhir, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil sampel penelitian yang lebih banyak jumlahnya, agar penelitian yang dilakukan dapat memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Andrew, A. (2017). Employees' commitment and its impact on organizational commitment, *AJEBA*, 5(2), 67-76.
- Annisa., & Zulkarnain. (2013). Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja. *Insan*, 15(01), 54-62.
- Anonim. (2005). Membedah pandangan karyawan Indonesia. Portal HR. <https://portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-indonesia/>) diakses pada tanggal 29 Oktober 2018 pukul 22.25WIB.
- Anonim. (2017). Dale Carnegie: Hanya 25 Persen Milenial Terlibat Sepenuhnya dengan Perusahaan. *Warta Ekonomi*. (<https://m.wartaekonomi.co.id/berita/159360/dale-carnegie-hanya-25-persen-milenial-terlibat-sepenuhnya-dengan-perusahaan.html>) diakses pada tanggal 29 Oktober 2018 pukul 22.30 WIB.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Batubara, A. (2017). Hubungan antara religiusitas dengan psychological well being ditinjau dari big five personality pada siswa SMA Negeri 6Binjai. *Jurnal Al Iryad*, VIII(1), 31-41.
- Chungtai, A.A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 36-64.
- Gul, Z. (2015). Impact of employee commitment on organizational development. *FWU Journal of Social Sciences*, 9(2), 117-124.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Keyes, C.L.M., & Waterman, M.B. (2003). *Dimensions of Well Being and Mental Health in Adulthood*, in M.H. Bornstein and L. Davidsons (eds) *Well Being: (Positive Development Across The Life Course)* 487-491. United Kingdom: Taylor & Francis e- Library.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the

antecedents, correlates,
consequences of organizational
commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2),
171-194.

Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-
component conceptualization of
organizational commitment. *Human
Resource Management Review*, 1, 61-89.

Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment
in the workplace: theory, research, and application*.
United States of America: Sage
Publication.

Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or
is it? Explorations on the meaning of
psychological well being. *Journal of
Personality and Social Psychology*, 67(6), 1069-
1081.

Sherlywati. (2015). Komitmen
organisasional dan *authentic happiness*:
Studi Kasus Karyawan Pada Sebuah
Organisasi Bisnis Ritel di Kota
Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*,
11(1), 33-60.

Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya
manusia (edisi III)*. Yogyakarta: STIE
YKPN

Wonowijoyo, S.M.T., & Tanoto, S.R.
(2018). Pengaruh organizational
commitment dan kepuasan kerja
terhadap turnover intention di PT.
Kediri Matahari Corn Mills. *Agora*,
6(1), 1-9.