

HUBUNGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN FAKTOR PENYEBAB KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT DISDUS INDONESIA (FAVE INDONESIA)

SILVANA HERMAWAN

Karyawan Human Resources & Talent Acquisition Associate
di Gowork Coworking Space (PT Kolaborasi Global Sukses)
(Email: lusiasilvanahermawan@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen organisasi 55 karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia). Penelitian korelasional ini menggunakan skala penilaian untuk mengukur kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen organisasi sebagai instrumen pengumpulan data. Hasil analisis korelasi antara kedua variabel tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis, maka semakin tinggi pula faktor penyebab komitmen afektif. Berdasarkan penelitian ini diketahui pula bahwa tidak terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen berkelanjutan dan antara kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen normatif. Pimpinan personalia PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) diharapkan dapat mempertahankan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan dan bahkan meningkatkannya agar komitmen karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) dapat semakin meningkat.

Kata kunci: kesejahteraan psikologis, faktor penyebab komitmen organisasi

Abstract

The purpose of this study is to know the correlation between psychological well-being and causal factor of organizational commitment of 55 employees of PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia). This study used rating scale as an instrument for data collecting. The result of analysis about the correlation between psychological commitment and causal factor of affective commitment showed there was a positive and significant correlation. It indicated that the higher psychological well-being, the higher causal factor of affective commitment. Based on this study it was known that there was no correlation between psychological well-being and causal factor of continuance commitment and between psychological well-being and causal factor of normative commitment. The head of Human Resource Division of PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) hopefully be able to sustain psychological well-being of employee and even improve it so commitment of PT Disdus Indonesia's employee (Fave Indonesia) could be improved further.

Keywords: psychological well-being, causal factor of organizational commitment

PENDAHULUAN

Setiap manusia di bumi ini pasti menghendaki suatu kehidupan yang sejahtera, baik dalam aspek pribadi, keluarga, pekerjaan, status ekonomi, dan lain sebagainya. Hal-hal yang berjalan sesuai dengan keinginan pribadi individu, tentu akan membuat individu tersebut merasa sejahtera karena keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik. Menurut Ryff dan Singer (dalam Annisa & Zulkarnain, 2013) kesejahteraan terdiri dari kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan fisik berhubungan dengan kesehatan jasmani atau badaniah, sedangkan kesejahteraan psikologis berhubungan dengan mental atau perasaan.

Dalam kehidupan berorganisasi, perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menyediakan program kesejahteraan bagi aset terpenting mereka yaitu para karyawan, karena karyawan yang merasa sejahtera akan berfungsi dengan optimal di dalam organisasi, sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mudah (Gibson, dkk., 2012). Se jauh mana individu merasa bahwa tempat mereka bekerja memperhatikan minat maupun kesejahteraannya dan se jauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi dari organisasi tersebutlah yang merupakan salah

satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen (Annisa & Zulkarnain, 2013). Komitmen yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, dapat timbul karena adanya suatu motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wardhani, Susilo, dan Iqbal (2015) menunjukkan bahwa faktor higienis dan faktor motivasional dalam teori motivasi kerja menurut Herzberg, berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Unsur-unsur yang terdapat dalam *motivational factor* dan *hygiene factor*, seperti: keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, hubungan individu dengan atasan, dan hubungan individu dengan rekan-rekan kerja, sejalan dengan dimensi-dimensi dalam kesejahteraan psikologis.

Penelitian sebelumnya dan pengalaman peneliti selama bekerja, membuat peneliti terinspirasi untuk meneliti hubungan antara kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen organisasi secara lebih mendalam. Peneliti sempat bekerja sebagai karyawan magang di salah satu perusahaan. Perusahaan tempat peneliti ini telah mengalami diakuisisi sebanyak dua kali. Nama perusahaan ini adalah PT Disdus Indonesia atau lebih dikenal dengan Fave Indonesia. Melihat dari sejarah PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia), perusahaan ini telah mengalami dua kali diakuisisi. Berdasarkan data masa kerja karyawan PT Disdus Indonesia (Fave

Indonesia) dapat diketahui bahwa hampir 50% dari karyawan yang saat ini bekerja di PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) merupakan karyawan yang telah bekerja selama lebih dari dua tahun di perusahaan tersebut, yang berarti telah mengalami masa transisi saat kejadian akuisisi berlangsung. Menurut Nugroho (2014), akuisisi masih sering dipandang sebagai keputusan kontroversial karena memiliki dampak sangat dramatis dan kompleks, serta seringkali dampak yang merugikan untuk karyawan dari kebijakan ini adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang jumlahnya sangat fantastik. Akuisisi diibaratkan seperti pisau yang memotong ke dalam kehidupan karyawan, yang tiba-tiba merubah secara drastis pandangan mereka akan nilai-nilai perusahaan dan apa yang mereka harapkan dari perusahaan (Engeli, dalam Mendenhall & Stahl, 2005).

Berdasarkan hasil perbincangan yang dilakukan kepada salah satu karyawan *people team* (divisi personalia) PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia), diketahui bahwa selama transisi dari kegiatan akuisisi ini tidak terlihat adanya permasalahan yang cukup signifikan. Tingkat kemangkiran, performansi atau kinerja, absensi, semuanya rata-rata masih dalam batas yang wajar. Para karyawan terlihat dapat menyesuaikan diri dengan baik pada masa akuisisi, bahkan ada beberapa dari

mereka yang mendapatkan promosi jabatan selama masa ini. Interaksi antar karyawan, maupun interaksi antara pimpinan dengan karyawan pun terjalin dengan baik. Peneliti menduga bahwa para karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) memiliki kesejahteraan psikologis yang baik. Dugaan peneliti berdasarkan atas hasil perbincangan yang dilakukan dengan staf personalia PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) karena peneliti melihat adanya penguasaan lingkungan, pengembangan pribadi, serta hubungan yang positif dengan orang lain, yang merupakan bagian dari dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis menurut Ryff. Selain itu, peneliti juga melihat para karyawan disana rela bekerja hingga melewati jam operasional kantor, padahal para karyawan tetap di sana tidak mendapatkan “tambahan” ketika mereka bekerja melewati jam kerja. Berdasarkan pengalaman bekerja dan wawancara yang dilakukan di PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia), peneliti melihat suatu fenomena bahwa beberapa karyawan yang bekerja di PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya sehingga rela mengerjakan pekerjaan mereka sampai melewati jam operasional kantor.

Menurut Baron dan Byrne (dalam Toegijono, 2007), seseorang yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya

ditandai dengan rendahnya tingkat kemangkiran dan alih kerja ke organisasi lain secara sukarela; memiliki kemauan berkorban; memiliki kebanggaan sebagai warga organisasi; dan hal-hal tersebut seringkali berdampak dalam kehidupan pribadi demi pekerjaan. Berdasarkan ungkapan Baron dan Byrne (dalam Toegijono, 2007) mengenai indikator-indikator seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang kuat, peneliti menduga adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri karyawan yang bekerja di Fave Indonesia. Peneliti menganalisa bahwa beberapa orang karyawan yang rela bekerja lembur tersebut sesuai dengan indikator-indikator komitmen organisasi pada seseorang menurut Baron dan Byrne (dalam Toegijono, 2007), yaitu memiliki kemauan untuk berkorban yang berdampak pada kehidupan pribadi demi pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di kantor PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia), membuat peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dan Faktor Penyebab Komitmen Organisasi Karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia)”. Penelitian ini ingin melihat, apakah seluruh karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) sejahtera secara psikologis sehingga memiliki komitmen organisasi

terhadap organisasinya, dan faktor apa yang menyebabkan komitmen organisasi pada karyawan tersebut.

Menurut Hellriegel, Slocum, dan Woodman (2001) komitmen organisasi melampaui kesetiaan untuk berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan sikap kerja yang lebih aktif daripada perasaan kepuasan kerja karena komitmen organisasi berlaku untuk keseluruhan organisasi dan bukan hanya pada pekerjaannya saja. Selanjutnya, komitmen biasanya lebih stabil daripada kepuasan kerja karena aktivitas sehari-hari di organisasi cenderung tidak merubah sebuah komitmen. Komitmen organisasi adalah sikap pekerja tentang keseluruhan organisasi kerja (Rigio, 2013). Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Mowday, Porter, dan Steers (dalam Miner, 1992) komitmen organisasi merupakan (1) keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi tersebut; (3) keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut O'Reilley dan Chatman (dalam Kusumaputri, 2015) komitmen organisasi adalah ikatan psikologis individu pada organisasi, termasuk keterlibatan kerja (*job involvement*), loyalitas, dan keyakinan terhadap nilai organisasi. Komitmen organisasi dari pandangan ini dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi dan kesediaan mereka untuk meningkatkan usaha saat bekerja (Miller & Lee, dalam Kusumaputri, 2015).

Bila dilihat dari beberapa pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap individu terhadap organisasi, karena individu memiliki ikatan psikologis dengan organisasi dan menerima nilai-nilai organisasi, sehingga individu mengusahakan kemampuannya yang terbaik dan memutuskan untuk tetap tinggal di dalam organisasi.

Meyer, Allen, & Smith (1993, dalam Spector, 2012) membahas faktor-faktor yang mempengaruhi ketiga komponen komitmen. Setiap komitmen memiliki faktor penyebab yang berbeda-beda. Menurut Spector (2012), komitmen afektif muncul dari kondisi pekerjaan dan harapan yang terpenuhi dari organisasi, komitmen berkelanjutan muncul karena manfaat yang diperoleh dari bekerja untuk organisasi dan karena kurangnya lapangan kerja alternatif yang tersedia, dan komitmen normatif muncul dari nilai pribadi

karyawan dan adanya perasaan kewajiban dari pribadi untuk tetap bekerja di dalam organisasi.

Menurut Warr (dalam Mutiara, 2009), kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) merupakan konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas-aktivitasnya dalam kehidupan sehari-hari. Perasaan itu berkisar dari keberadaan mental yang negatif seperti ketidakpuasan, ketidakbahagiaan, kecemasan, dan lain-lain sampai dengan pandangan yang lebih positif seperti tidak adanya ketidakbahagiaan tersebut yang selanjutnya dikenal sebagai mental positif. Lopez dan Synder (dalam Quilim, Taroreh, & Nelwan, 2016) mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya merupakan ketiadaan penderitaan, namun kesejahteraan psikologis meliputi ketertarikan aktif dalam dunia, memahami arti dan tujuan dalam hidup, dan hubungan seseorang pada objek ataupun orang lain.

Menurut Ryff (dalam Ismawati, 2013) *psychological well being* adalah sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri, memiliki hubungan positif dengan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup,

serta memiliki usaha untuk mengekspresikan dan mengembangkan diri. Pengertian kesejahteraan psikologis menurut Corsini (dalam Nurlita, 2015) adalah suatu keadaan subjektif yang baik, termasuk kebahagiaan, *self esteem*, dan kepuasan dalam hidup.

Menurut Wright dan Bonett (2007), secara umum definisi kesejahteraan psikologis memiliki setidaknya tiga karakteristik. Pertama, kesejahteraan psikologis adalah pengalaman subjektif (Diener, dalam Wright & Bonett, 2007). Sejauh ini, orang-orang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi, beranggapan bahwa mereka percaya diri (Wright, dalam Wright & Bonett, 2007). Kedua, kesejahteraan psikologis mencakup kehadiran emosi positif dan tidak adanya emosi negatif (Argyle, dalam Wright & Bonett, 2007). Ketiga, kesejahteraan psikologis adalah sebuah keputusan global. Hal ini mengacu pada kehidupan seseorang secara keseluruhan (Sandvik, Seidlitz, & Diener, dalam Wright & Bonett, 2007). Tidak seperti kepuasan kerja yang spesifik untuk pekerjaan seseorang, kesejahteraan psikologis tidak terikat pada situasi tertentu (Wright, dalam Wright & Bonett, 2007), dan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam peristiwa (Wright & Staw, dalam Wright & Bonett, 2007).

Jadi, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan suatu pengalaman subjektif yang dirasakan oleh individu dalam kehidupannya sehari-hari, dimana individu memiliki emosi yang positif, serta memiliki pemahaman akan diri sendiri, lingkungan sekitar, dan tujuan hidupnya.

Ryff dan Keyes (dalam Synder, Lopez, & Pedrotti, 2011) mengembangkan kesejahteraan psikologis menjadi enam dimensi, yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Penerimaan diri

Suatu kondisi dimana individu memiliki pandangan positif tentang diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek diri, dan memiliki perasaan yang positif tentang kehidupan masa lalu.

2. Hubungan positif dengan orang lain

Suatu kondisi dimana individu merasa nyaman berelasi dengan orang lain, peduli terhadap kesejahteraan orang lain, mengerti tentang hubungan timbal balik, memiliki sikap empati, kasih sayang, dan mudah akrab dengan orang lain.

3. Otonomi

Suatu kondisi dimana individu bebas menentukan hidupnya sendiri, mampu menghadapi tekanan sosial dalam berpikir dan bertindak, serta dapat mengevaluasi kehidupan dengan standar hidupnya sendiri.

4. Penguasaan lingkungan

Suatu kondisi dimana individu mampu mengendalikan, memanipulasi, dan menggunakan semua sumber daya dan peluang secara efektif.

5. Tujuan hidup

Suatu kondisi dimana individu memiliki tujuan dan arah hidup yang jelas dan merasa bahwa kehidupan sekarang dan lalu sangat bermakna.

6. Perkembangan pribadi

Suatu kondisi dimana individu merasa membutuhkan perbaikan diri secara terus-menerus, merasa diri menjadi lebih baik dan terbuka akan pengalaman baru, serta berkembang menjadi pribadi yang efektif.

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) yang berlokasi di kantor pusat PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) di Jakarta. Keseluruhan subjek penelitian ini ada 55 orang.

Penelitian ini dilakukan selama 9 bulan sejak bulan September 2017 hingga Juni 2018. Penelitian ini dilakukan di kantor pusat PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) yang berlokasi di Gedung IFC (*International Financial Center*) Lantai 2, Jl. Jend.

Sudirman Kav. 22-23, RT 10/RW 1, Jakarta Selatan 12920.

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel kesejahteraan psikologis (X) dan variabel faktor penyebab komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian korelasional. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen pengumpulan data yaitu instrumen skala penilaian (*rating scale*) yang dibuat sendiri oleh peneliti. Peneliti menggunakan instrumen pengumpulan data berupa skala penilaian kesejahteraan psikologis dan skala penilaian faktor penyebab komitmen organisasi. Instrumen berbentuk skala penilaian ini memiliki lima alternatif jawaban, dengan pernyataan positif dan pernyataan negatif untuk skala penilaian kesejahteraan psikologis, serta pernyataan positif untuk skala penilaian faktor penyebab komitmen organisasi. Bobot skor untuk setiap pernyataan positif (+) sebagai berikut: selalu (SL) berbobot 5, sering (SR) berbobot 4, kadang-kadang (KK) berbobot 3, jarang (JR) berbobot 2, dan tidak pernah (TP) berbobot 1. Sedangkan bobot skor untuk setiap pernyataan negatif (-) adalah sebagai berikut: selalu (SL) berbobot 1, sering (SR) berbobot 2, kadang-kadang (KK) berbobot 3, jarang

(JR) berbobot 4, dan tidak pernah (TP) berbobot 5.

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini ada analisis ujicoba dan analisis data. Pada analisis ujicoba, peneliti melakukan analisis rasional dan analisis empiris. Analisis rasional dilakukan kepada dosen pembimbing, tiga dosen serta sepuluh rekan mahasiswa dari program studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Pendidikan dan Bahasa UNIKA Atma Jaya, sedangkan analisis empiris dilakukan dengan melakukan telaah validitas dan reliabilitas dengan ujicoba terpakai, menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 22.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kesejahteraan Psikologis

Peneliti membuat lima klasifikasi kesejahteraan psikologis pada penelitian ini, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui bahwa karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) memiliki kesejahteraan psikologis pada klasifikasi sangat tinggi sebanyak 16 orang (29,1%), pada klasifikasi tinggi sebanyak 31 orang (56,4%), dan pada klasifikasi sedang sebanyak 8 orang (14,5%). Selain itu, dapat

diketahui pula bahwa tidak ada satupun karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) yang kesejahteraan psikologisnya berada pada klasifikasi rendah dan sangat rendah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kesejahteraan psikologis karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) berada pada tingkat klasifikasi tinggi, yaitu sebanyak 31 orang (56,4%).

Berdasarkan hasil yang didapatkan mengenai distribusi skor rata-rata komponen variabel kesejahteraan psikologis, dapat diketahui jumlah pernyataan, skor total, rata-rata skor, dan urutan dari masing-masing komponen dalam variabel kesejahteraan psikologis. Pada komponen penerimaan diri terdapat 13 pernyataan, dengan total skor 2845, rata-rata skor 219, dan berada pada urutan kedua. Pada komponen hubungan positif dengan orang lain terdapat 10 pernyataan, dengan total skor 2186, rata-rata skor 219, dan berada pada urutan ketiga. Pada komponen otonomi terdapat 8 pernyataan, dengan total skor 1659, rata-rata skor 207, dan berada pada urutan keenam. Pada komponen penguasaan lingkungan terdapat 11 pernyataan, dengan total skor 2303, rata-rata skor 209, dan berada pada urutan kelima.

Pada komponen tujuan hidup terdapat 10 pernyataan, dengan total skor 1939, rata-rata skor 214, dan berada pada urutan ketiga. Pada komponen perkembangan pribadi terdapat 10

pernyataan, dengan total skor 2273, rata-rata skor 227, dan berada pada urutan pertama. Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang tergolong tinggi, terutama pada aspek perkembangan pribadi, serta diketahui bahwa rata-rata karyawan memiliki otonomi yang cukup rendah.

Analisis Deskriptif Faktor Penyebab Komitmen Organisasi

Peneliti membuat lima klasifikasi komitmen organisasi pada penelitian ini, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian ini, dapat diketahui bahwa karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) memiliki komitmen organisasi pada klasifikasi sangat tinggi sebanyak 7 orang (12,7%), pada klasifikasi tinggi sebanyak 24 orang (43,6%), pada klasifikasi sedang sebanyak 20 orang (36,4%), dan pada klasifikasi rendah sebanyak 4 orang (7,3%). Selain itu, dapat diketahui pula bahwa tidak ada satupun karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) yang komitmen organisasinya berada pada klasifikasi sangat rendah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat komitmen organisasi karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) berada pada tingkat klasifikasi tinggi, yaitu sebanyak 24 orang (43,6%).

Berdasarkan hasil yang didapatkan mengenai distribusi skor rata-rata komponen variabel faktor penyebab komitmen organisasi, dapat diketahui jumlah pernyataan, skor total, rata-rata skor, dan urutan dari masing-masing komponen dalam variabel kesejahteraan psikologis. Pada komponen faktor penyebab komitmen afektif terdapat 9 pernyataan, dengan total skor 1829, rata-rata skor 206, dan berada pada urutan pertama. Pada komponen faktor penyebab komitmen berkelanjutan terdapat 9 pernyataan, dengan total skor 1695, rata-rata skor 185, dan berada pada urutan kedua. Pada komponen faktor penyebab komitmen normatif terdapat 12 pernyataan, dengan total skor 2213, rata-rata skor 184,5 dan berada pada urutan ketiga.

Analisis Korelatif

Hasil perhitungan analisis data penelitian mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen organisasi dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22.0. Berdasarkan korelasi antara kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen afektif, dapat diketahui bahwa terdapat korelasi sebesar 0,404 dan probabilitas kesalahan sebesar 0,002 pada taraf signifikansi 1%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat

hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen afektif. Hal ini berarti, apabila kesejahteraan psikologis meningkat, maka komitmen afektif juga akan meningkat. Berdasarkan hasil analisis ini pula, dapat ditentukan koefisien determinasi sebesar 16,3% yang didapatkan melalui perhitungan $r^2 \times 100\% = 0,404^2 \times 100\% = 16,3\%$. Hal ini berarti bahwa kesejahteraan psikologis memberikan sumbangan kepada faktor penyebab komitmen afektif sebesar 16,3% dan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil korelasi antara kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen normatif, dapat diketahui bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen berkelanjutan, maupun antara variabel kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen normatif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis hanya berhubungan dengan faktor penyebab komitmen afektif.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesejahteraan psikologis karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) masuk ke dalam kategori tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, dan hasil tersebut juga

berkorelasi positif secara signifikan dengan faktor penyebab komitmen afektif. Berdasarkan penelitian ini pula dapat diketahui bahwa kesejahteraan psikologis karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) tidak disebabkan oleh faktor penyebab komitmen berkelanjutan dan faktor penyebab komitmen normatif. Hal ini berarti bahwa para karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi karena disebabkan oleh faktor penyebab komitmen afektif, antara lain karena kondisi pekerjaan dan keadaan organisasi secara keseluruhan yang memenuhi ekspektasi para karyawan, sehingga para karyawan merasakan kelekatan secara emosional dengan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Novitasari dan Astuti (2016) bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hubungan kedua variabel dalam penelitian tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) = 0,423 yang artinya bahwa kesejahteraan psikologis memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen organisasi pada karyawan sebesar 17,9%. Hubungan positif antara kedua variabel ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Begitu

pula sebaliknya, semakin rendah kesejahteraan psikologis karyawan, maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Annisa dan Zulkarnain (2013) bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi. Penelitian ini juga diperkuat dengan pernyataan Harter, Schmidt, dan Hayes (dalam Annisa & Zulkarnain, 2013) bahwa karyawan yang tidak terpenuhi kesejahteraannya di tempat kerja menyebabkan timbulnya keinginan untuk pindah dari perusahaan. Hal-hal yang telah dijabarkan di atas menggambarkan bahwa rata-rata karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dalam aspek perkembangan pribadi dan hal tersebut berhubungan dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pula, terutama pada aspek komitmen afektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pertama, hasil dari klasifikasi variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) berada pada tiga tingkatan. Kesejahteraan psikologis karyawan

PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) yang berada pada klasifikasi sangat tinggi sebanyak 16 orang (29,1%), pada klasifikasi tinggi sebanyak 31 orang (56,4%), dan pada klasifikasi sedang sebanyak 8 orang (14,5%). Berdasarkan hasil klasifikasi tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) memiliki kesejahteraan psikologis pada tingkat yang tinggi. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kesejahteraan psikologis, didapatkan urutan berdasarkan komponen dengan rata-rata skor tertinggi hingga rata-rata skor terendah. Urutan dari skor rata-rata tertinggi hingga skor rata-rata terendah yaitu: (1) perkembangan pribadi, (2) penerimaan diri, (3) hubungan positif dengan orang lain, (4) tujuan hidup, (5) penguasaan lingkungan, (6) otonomi.

Kedua, hasil dari klasifikasi variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) berada pada empat tingkatan. Komitmen organisasi karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) yang berada pada klasifikasi sangat tinggi sebanyak 7 orang (12,7%), pada klasifikasi tinggi sebanyak 24 orang (43,6%), pada klasifikasi sedang sebanyak 20 orang (36,4%), dan pada klasifikasi rendah sebanyak 4 orang (7,3%). Berdasarkan hasil klasifikasi tersebut, dapat diketahui bahwa

sebagian besar karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) memiliki komitmen organisasi pada tingkat yang tinggi. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel komitmen organisasi, didapatkan urutan berdasarkan komponen dengan rata-rata skor tertinggi hingga rata-rata skor terendah. Urutan dari skor rata-rata tertinggi hingga skor rata-rata terendah yaitu: (1) komitmen afektif, (2) komitmen berkelanjutan, (3) komitmen normatif.

Ketiga, berdasarkan hasil analisis korelasi diketahui bahwa adanya korelasi yang positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen afektif. Hal ini berarti semakin tinggi kesejahteraan psikologis karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen afektif karyawan. Sumbangan yang diberikan oleh kesejahteraan psikologis terhadap komitmen afektif sebesar 16,3% dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Selain itu, berdasarkan hasil analisis korelasi diketahui bahwa tidak terdapat korelasi antara kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen berkelanjutan, maupun antara kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen normatif.

Saran-saran

Pertama, berdasarkan hasil penelitian, saran kepada pimpinan personalia PT Disdus

Indonesia (Fave Indonesia) adalah untuk mempertahankan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan dan bahkan meningkatkannya agar komitmen karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) dapat semakin meningkat, sehingga para karyawan dapat berkontribusi dengan lebih baik di dalam perusahaan. Menurut hasil penelitian ini, rata-rata karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia) memiliki kesejahteraan psikologis yang kurang baik dalam hal otonomi, sehingga peneliti mengusulkan beberapa cara untuk meningkatkan otonomi karyawan, antara lain: (a) mengadakan pelatihan seperti pelatihan tentang pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, sehingga para karyawan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam hal kemandirian pengambilan keputusan serta penyelesaian masalah; (b) memberikan tugas-tugas yang memungkinkan para karyawan untuk menyusun sendiri segala sesuatunya dari awal (minim campur tangan dari atasan); (c) memberikan kesempatan yang lebih kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan bebas mengekspresikan kreatifitas mereka.

Kedua, berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan para karyawan dapat memiliki otonomi diri yang lebih baik karena dimensi otonomi dalam kesejahteraan psikologis memiliki hasil yang terendah dalam penelitian

ini. Para karyawan dapat melakukan beberapa hal seperti: (a) lebih proaktif dalam mengikuti program-program pelatihan atau seminar tentang pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, baik yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun di luar perusahaan; (b) lebih berani untuk mengambil tanggung jawab pekerjaan yang lebih menantang; (c) lebih berinisiatif dalam mengambil tanggung jawab tanpa harus menunggu perintah atau instruksi.

Ketiga, berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan mahasiswa Prodi BK yang akan menempuh tugas akhir dapat memperoleh pengetahuan dan informasi yang berguna sebagai bahan referensi untuk dilakukannya penelitian-penelitian selanjutnya. Selain itu, diharapkan juga bahwa penelitian-penelitian selanjutnya dapat meneliti tentang faktor-faktor lain yang mendukung komitmen organisasi, seperti gaya kepemimpinan, motif berprestasi, kecerdasan emosional, perilaku kewarganegaraan organisasi, rekan kerja, persepsi terhadap eksistensi perusahaan, persepsi terhadap insentif, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. (2016). Analisa psikometrik alat ukur Ryff's Psychological Well-Being (RPWB) versi Bahasa Indonesia: studi pada lansia guna mengukur kesejahteraan dan kebahagiaan. *Asean Conference Second Psychology and Humanity*. Malang, Indonesia.
- Annisa & Zulkarnain. (2013). Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja. *INSAN*, 15(1), 54-62.
- Djaali, H., & Muljono, P. (2008). *Pengukuran dalam bidang pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, dkk. (2012). *Organizations: behavior, structure, processes. (14th Ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Hamdi, A.S., & Bahrudin, E. (2014). *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Haslam, A.S. (2009). *Psychology in organizations: the social identity approach (2nd Ed.)*. London: SAGE Publications Ltd.

- Hellriegel, D., Slocum, J.W., & Woodman, R.W. (2001). *Organizational behavior (9th Ed.)*. Ohio: South-Western College Publishing
- Ismawati. (2013). *Peran perubahan organisasi dengan kesejahteraan psikologis (psychological well-being) karyawan di PT PLN (Persero) area Malang*. Skripsi Sarjana, tidak diterbitkan. Malang: Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Kasturi, T. (2016). Meningkatkan kesejahteraan psikologis masyarakat Indonesia: tinjauan psikologi Islam. *Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia*, 1(1), 1-7.
- Kusumaputri, E.S. (2015). *Komitmen pada perubahan organisasi (perubahan organisasi dalam perspektif Islam dan psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mendenhall, M.E., & Stahl, G.K. (2005). *Mergers and acquisitions: managing culture and human resource*. California: Stanford University Press.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. Singapore: McGraw Book Co-Singapore.
- Mutiara, Y. (2009). *Gambaran psychological well-being pada pilot Sriwijaya Air*. Skripsi Sarjana, tidak diterbitkan. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Novitasari, I., & Astuti, Y.D. (2016). *Hubungan antara psychological well-being dengan komitmen organisasional pada karyawan*. Skripsi Sarjana, diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Nugroho, S.A. (2014). *Hukum persaingan usaha di Indonesia: dalam teori dan praktik serta penerapan hukumnya*. Jakarta: Prenada Media.
- Nurlita, D.R. (2015). Hubungan kesejahteraan psikologis dengan kinerja guru PAUD se kota Pekanbaru. *EDUCHILD*, 4(2), 145-153.
- Prabowo, A. (2016). Kesejahteraan psikologis remaja di sekolah. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 4(2), 246-260
- Pratiwi, W.I., dkk. (2017). *Psychology for daily life*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prilleltensky, I., & Ora. (2006). *Promoting well-being: linch personal, organizational, and community change*. New Jersey: John Wiley & Sonc, Inc.

- Quilim, N.A., Taroreh, R., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kesejahteraan psikologis karyawan, job enrichment dan job enlargement terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1), 1356-1368.
- Rigio, R.E. (2013). *Introduction to industrial and organizational psychology (6th Ed.)*. New York: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sianturi, M.M., & Zulkarnain. (2013). Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal Sains dan Praktik Psikologi*, 1(3), 207-215.
- Siswanto, V.A. (2015). *Belajar sendiri SPSS 22*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET (Penerbit ANDI).
- Spector, P.E. (2012). *Industrial and organizational psychology: research and practice 6th Ed.* Singapore: John Wiley & Sons Singapore Pte. Ltd.
- Sudarnoto, L.F. (2014). *Psikologi organisasi*. Jakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Suryawidjaya, A. (1998). *Hubungan antara pola perilaku tipe A-B dengan psychological well-being pada karyawan tingkat penyelia PT Kokusai Godo Denso, Tangerang*. Skripsi Sarjana, tidak diterbitkan. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Snyder, C.R., Lopez, S.J., & Pedrotti, J.T. (2011). *Positive psychology: the scientific and practical explorations of human strengths (2nd Ed.)* California: SAGE Publications Inc.
- Tenggara, H., Zamralita, & Suyasa, P.T. (2008). Kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 96-115.
- Tiwar, S.K. (2009). *Psychological perspectives of organizational commitment*. New Delhi: Concept Publishing Co.
- Toegijono, F.X. (2007). Komitmen organisasional (suatu survei di perusahaan penerbangan). *SUTISNING*, 1(1), 53-59.

Wardhani, W.K., Susilo, H., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1), 1-10.

Wibowo. (2016). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.

Wright, T.A., & Bonett, D.G. (2007). Jobs satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.