

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU

Fausal Pratama

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: fausalpratama16010664043@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 65 guru dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 65 guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi dan skala *psychological well-being*. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*, serta penghitungan dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 24.0 *for windows*. Nilai taraf signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,827 ($r = 0,827$), hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi tergolong dalam hubungan yang sangat kuat. Hasil nilai koefisien korelasi juga menunjukkan nilai positif, artinya hubungan kedua variabel searah sehingga jika variabel *psychological well-being* mendapatkan nilai yang tinggi maka variabel komitmen organisasi juga akan memiliki nilai yang tinggi. Berlaku sebaliknya, jika variabel *psychological well-being* memiliki nilai yang rendah, maka variabel komitmen organisasi juga akan memiliki nilai yang rendah pula. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada guru.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Psychological Well-Being*, Guru.

Abstract

This study aims to determine the relationship between psychological well-being and organizational commitment on teacher. This study uses quantitative research methods. Total population is 65 teachers using saturated sampling technique then total sample is 65 teachers. Data collection techniques in this study uses organizational commitment scale and psychological well being scale. Analysis of the data in this study uses pearson product moment correlation, and calculation carried out using SPSS version 24.0 software for windows. The significance level value was 0,000 ($p < 0,05$), meaning there was a significant relationship between psychological well-being and organizational commitment. The result of data analysis showed the correlation coefficient value obtained was 0,827 ($r = 0,827$), these result showing the correlation between psychological well-being and organizational commitment is classified as vary strong relationship. The result of correlation coefficient also show a positive value, which means that the relationship between the two variables is unidirectional so that if psychological well-being variable has a high value, the organizational commiment variable will also has a high value. Conversely, if the psychological well-being variable has a low value, the organizaional commitment variable also has a low value. Based on result that indicates there is relationship between psychological well-being and organizational commitment on teachers.

Keywords: *Organizational Commitment, Psychological Well-Being, Teacher.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting, khususnya dalam lingkup organisasi. Sekolah merupakan salah satu dari sekian banyak organisasi. Sekolah merupakan tempat dimana terjadi proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar terjadi interaksi antara guru dan murid. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan sejak dahulu hingga sekarang. Melihat kualitas

kompetensi guru, terutama di Indonesia, masih diperlukan adanya peningkatan (Siswandari dan Susilaningsih, 2013).

Penelitian ini mengambil setting di Sekolah Menengah Kejuruan atau bisa disebut SMK. SMK memiliki tujuan salah satunya dapat menghasilkan lulusan peserta didik yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik guna memasuki dunia kerja. Guru sangat dibutuhkan untuk mewujudkan hal tersebut.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka guru diharapkan memiliki kompetensi yang memadai untuk dapat mengajar secara pantas dan layak bagi peserta didik, hal ini sesuai dengan peraturan yang diamanatkan dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Berdasarkan hal tersebut pemerintah mulai menyelenggarakan program-program yang bertujuan untuk memperbaiki sistem pendidikan hingga mengembangkan kualitas sumber daya manusia, yaitu guru itu sendiri. Hal ini merupakan tantangan tersendiri dan tentunya tidak mudah, karena berkaitan dengan kemampuan guru menguasai bidang keahliannya yang relevan dan kemampuan guru untuk mengembangkan potensi siswanya. Kemampuan guru juga mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan juga memerlukan guru yang memiliki komitmen terhadap profesinya. Bila tanpa komitmen organisasi, maka sebagai apapun tujuan organisasi beserta semua sarana penunjangnya, maka sulit untuk mencapai mutu pendidikan (Hidayat, 2017).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor sangat penting untuk dimiliki oleh guru. Guru yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan sukarela untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Kinerja guru jika sudah membaik, maka peningkatan mutu pendidikan pun akan tercapai. Kemajuan dan tujuan organisasi dipengaruhi oleh komitmen individu dalam organisasinya (Cahyadi, 2018). Profesi sebagai guru juga memerlukan waktu yang sangat banyak untuk mengembangkan potensi dan membentuk karakter siswanya untuk menjadi lebih baik. Pengorbanan dan tanggung jawab guru mereka emban demi mencerdaskan anak didik mereka. Kita masih sangat sering mendengar istilah guru sebagai pahlawan tanpa tanda jasa. Guru pun harus bisa menyesuaikan diri dengan beberapa tugas seperti merancang media pembelajaran, melakukan pengondisian kelas, dan mengikuti pelatihan yang telah disusun oleh sekolah maupun pemerintah. Kondisi tersebut tak jarang dapat menyebabkan guru mengalami stres.

Beberapa penelitian diantaranya menunjukkan bahwa profesi sebagai guru memiliki tingkat stres yang tinggi seiring meningkatnya tugas yang diberikan kepada mereka (Nafs, 2020). Stres yang berkelanjutan dapat menyebabkan kelelahan emosional. Kelelahan emosional memiliki pengaruh terhadap komitmen individu terhadap organisasinya. Semakin tinggi tingkat kelelahan emosional yang dirasakan individu, maka semakin rendah tingkat komitmen dirinya terhadap organisasi tempat ia bekerja (Mujiatun, Jufrizen, dan Ritonga, 2019). Keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab juga tidak lepas dari komitmen organisasi guru terhadap organisasinya. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja

secara maksimal untuk mencapai tujuan dan kemajuan organisasi (Yusuf dan Syarif, 2018). Komitmen guru terhadap organisasinya dapat tercapai apabila ia merasa puas dengan organisasi tempatnya bekerja (Mujiatun, Jufrizen, dan Ritonga, 2019).

Meyer dan Allen (1997) menjelaskan komitmen organisasi sebagai gambaran kondisi psikologis seseorang terkait ikatan yang dimiliki oleh karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja sehingga hal tersebut mempengaruhi keputusan karyawan untuk menetap atau berpindah dari organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2017) menerangkan komitmen organisasi sebagai struktur identifikasi yang dilakukan karyawan terhadap tujuan yang dimiliki organisasi serta keinginan untuk menjadi anggota dalam organisasi tersebut untuk waktu yang lama. Menurut Riggio (2017), komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan berkaitan dengan keseluruhan organisasi tempatnya bekerja. Armstrong dan Taylor (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi ialah bentuk konstruksi multidimensi yang dimiliki karyawan, yaitu dengan idenfikasinya terhadap organisasi, adanya keterikatan pada organisasi dan kemauan untuk mengerahkan usahanya di dalam organisasi tersebut. Secara sederhana, komitmen organisasi yaitu sikap individu terhadap organisasi tempatnya bekerja yang menggambarkan adanya ikatan sehingga berdampak pada keputusan untuk keberlanjutan ataupun bertahan dalam organisasi tersebut.

Meyer dan Allen (1997) menerangkan bahwa terdapat ciri-ciri individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi, yaitu merasa nyaman dan aman saat melakukan pekerjaan, memiliki keinginan untuk menerapkan nilai-nilai yang dibentuk organisasi, memiliki usaha untuk selalu menjadi bagian dari organisasi, bertanggung jawab secara moral untuk menetap dalam organisasi, dan memiliki kebanggaan karena menjadi bagian dari organisasi. Sementara itu, hasil penelitian Widya dan Izzati (2018) mengungkapkan ciri-ciri individu yang memiliki komitmen organisasi rendah yaitu berkeinginan untuk keluar dari organisasi karena beberapa alasan, seperti memperoleh tawaran pekerjaan dengan upah lebih tinggi dan merasakan jenuh saat bekerja. Siregar dan Sihalo (2019) juga menemukan ciri-ciri lain individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah yaitu jarang hadir saat jam kerja dan tidak tertarik dengan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada kepala sekolah, dapat diketahui bahwa SMK X telah memfasilitasi guru yang bekerja di sana dengan berbagai macam pelatihan dan seminar. Beliau menjelaskan bahwa guru yang telah diberikan pelatihan maupun seminar telah melakukan tanggung jawabnya sebagai peserta dengan baik dan hadir tepat waktu.

Wawancara yang dilakukan dengan 2 guru jurusan multimedia menjelaskan bahwa guru yang bekerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan datang tepat waktu baik ketika mengajar di kelas maupun menjadi peserta seminar atau pelatihan. Hasil wawancara yang dilakukan dengan 2 guru jurusan akuntansi pun memberikan keterangan senada yaitu guru yang mengajar di SMK X mengerjakan tugas-tugas sebagai guru dengan baik, memiliki lingkungan kerja yang nyaman sehingga ingin menetap di SMK X. Tugas yang diselesaikan oleh guru dapat membantu sekolah meraih tujuan sekolah yaitu menjadi sekolah yang berkualitas. Individu yang berkomitmen ialah individu yang membantu organisasinya meraih tujuan (Mart, 2013). Kedua guru jurusan administrasi perkantoran pun menjelaskan adanya kesamaan tujuan tercermin dalam kehadiran para guru dalam kegiatan yang diadakan sekolah seperti rapat, seminar maupun pelatihan. Sikap taat terhadap aturan pun ditunjukkan oleh guru-guru yang bekerja di SMK X.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada kepala sekolah, mendapatkan hasil bahwa guru SMK X menerima segala aspek yang ada dalam dirinya, baik kekurangan maupun kelebihan. Mereka juga memiliki keinginan untuk memperbaiki diri jika memiliki kekurangan. Para guru yang beliau pimpin juga memiliki keyakinan dengan kemampuan yang mereka miliki. Hubungan antar rekan kerja pun saling mendukung satu sama lain, menurut 2 guru jurusan multimedia yang penulis wawancarai. Mereka juga sering berbagi cerita satu sama lain saat jam kerja telah usai. Berkaitan dengan pengalaman baru, mereka dengan senang hati untuk mengikuti jika hal tersebut dirasa positif. Salah satunya, mereka ingin mengembangkan kemampuan dan kualitas diri dengan ikut pelatihan, webinar, maupun membaca buku. Guru jurusan administrasi perkantoran pun menerangkan bahwa beliau memiliki tujuan hidup yang ingin dicapai dan mengetahui arahnya. Beliau juga memiliki lingkungan yang sudah cukup baik, nyaman, aman dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Berkaitan dengan pengambilan keputusan, 2 guru jurusan akuntansi memberikan keterangan bahwa guru di SMK X cukup mandiri untuk mengambil keputusan jika berkaitan dengan hal pribadi, dan menentukan dengan cara musyawarah jika berkaitan dengan rekan kerja.

Meyer (2016) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah perbedaan individu, kesejahteraan psikologis, kepemimpinan organisasi, pemberdayaan individu, dukungan organisasi dan keadilan organisasi. Peneliti memfokuskan pemilihan variabel kesejahteraan psikologis yang selanjutnya akan disebut sebagai *psychological well-being* dengan berbagai pertimbangan.

Alandete (2015) menerangkan bahwa *psychological well-being* merupakan kondisi yang dirasakan oleh individu berkaitan dengan makna kehidupannya saat dirinya bisa menerima diri sendiri, mampu melakukan penguasaan lingkungan, memiliki hubungan positif dengan orang lain, perkembangan potensi pribadi, dan otonomi. Menurut Wells (2010) *psychological well-being* berkaitan dengan persepsi subjektif individu atas apa yang sudah ia capai dan kepuasan individu dengan apa yang ia laukan dimasa lalu, sekarang dan masa depan. Ryff dan Singer (2008) menerangkan *psychological well-being* sebagai usaha yang dilakukan oleh individu untuk memenuhi pertumbuhan dirinya yang dipengaruhi oleh situasi dan kondisi kehidupan masyarakat yang berada di sekitarnya. Secara garis besar, *psychological well-being* merupakan persepsi dimana individu merasakan energi positif dalam dirinya, memiliki kesadaran akan potensinya, serta dapat berkontribusi sebagai seorang karyawan dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Gupta, Vohra dan Bhatnagar (2010) berjudul "*Perceived organizational support and organizational commitment: The mediational influence of psychological well-being*" menjelaskan bahwa perasaan sejahtera yang dimiliki individu dapat mempengaruhi kewajiban mereka kepada organisasi untuk melakukan tindakan bermanfaat. Individu yang memiliki rasa kesejahteraan yang tinggi lebih mampu menanggapi tekanan normatif untuk balas budi terhadap organisasi. Brunetto, Farr-Wharton dan Shacklock (2012) pada penelitiannya yang berjudul "*Communication, training, well-being, and commitment across nurse generations*" juga menerangkan bahwa individu yang diberikan pelatihan untuk pengembangan diri, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan individu. Individu yang merasakan kesejahteraan memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan baik dan berkeinginan untuk menetap di organisasi tersebut. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Firnanda dan Budiani (2019) yang berjudul "Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa" menggunakan subjek 82 anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa mengungkapkan bahwa terhadap hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa. Penelitian lainnya dilakukan oleh Adnan dan Prihatsanti (2017) dengan judul "Hubungan antara *Psychological Capital* dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa UNDIP"

menggunakan subjek penelitian 89 anggota BEM dan SM Universitas Diponegoro berhasil mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa Undip. Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Ramadhani dan Khoirunnisa (2018) berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Polisi Wanita” menggunakan subjek 80 orang menunjukkan hasil bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah disebutkan, terdapat beberapa perbedaan dari penelitian yang akan dilakukan. Pertama, subjek penelitian yang diteliti oleh Firnanda dan Budiani serta Adnan dan Prihatsanti yaitu mahasiswa, lalu penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Khoirunnisa menggunakan subjek polisi wanita. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu guru. Perbedaan kedua terletak pada variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian yang paparkan diatas, variabel bebas yang digunakan ialah iklim organisasi, *psychological capital*, dan kepuasan kerja. Variabel bebas yang akan diteliti pada penelitian ini menggunakan variabel *psychological well-being*.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang pengumpulan, penafsiran data, dan penampilan dari hasilnya menggunakan angka (Azwar, 2019a). Penelitian kuantitatif menekankan analisis pada kumpulan data numerikal atau kumpulan data yang berupa angka, kemudian diolah dengan metode statistika. Metode kuantitatif dipilih karena tujuan dari penelitian ini untuk menentukan hubungan antar variabel dalam suatu populasi (Azwar, 2019a).

Lokasi penelitian yang akan dilakukan pada SMK X. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di SMK X dengan jumlah sebanyak 65 orang guru. Sampel yang digunakan pada penelitian ini, diambil dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan cara menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Tarjo, 2019). Teknik *sampling* jenuh dengan mengambil seluruh populasi dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil dan tidak memerlukan waktu yang lama. Jumlah sampel yang digunakan dengan rincian 30 orang sebagai sampel *try out* dan sebanyak 35 orang sebagai sampel penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ialah dengan metode kuantitatif dan menggunakan alat ukur berupa skala yang bersifat tertutup. Skala yang dibentuk berisi stimulus berupa beberapa pertanyaan untuk mendapatkan gambaran awal dari kondisi subjek yang akan diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju. Bentuk aitem atau pernyataan dalam instrumen ini yaitu *favourable* dan *unfavorable*. Aitem atau pernyataan *favourable* terdiri dari pernyataan yang mendukung karakteristik perilaku, sementara aitem atau pernyataan *unfavorable* terdiri dari pernyataan yang tidak mendukung karakteristik perilaku (Azwar, 2019b).

Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi disusun berdasarkan dimensi komitmen organisasi milik Meyer dan Allen (1997) yang terdiri dari komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*) dan skala *psychological well-being* disusun mengacu pada dimensi *psychological well-being* milik Ryff dan Singer (2008) terdiri dari penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), pengembangan diri (*personal growth*), tujuan hidup (*purpose in life*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), otonomi (*autonomy*).

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum melakukan pengambilan data penelitian. Uji validitas digunakan untuk menganalisa ketepatan alat ukur yang akan digunakan (Azwar, 2015). Hal tersebut berarti validitas mengungkap sejauh mana keakuratan skala yang akan digunakan menunjukkan data atribut yang akan diukur. Aitem dapat valid apabila korelasi aitem positif besarnya 0,30 keatas. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini merupakan validitas konstruk dengan bantuan SPSS versi 24.0 for windows dan menggunakan *corrected aitem-total correlation*. Aitem dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai sebesar 0,30 keatas dan memiliki korelasi aitem positif, sebaliknya jika aitem memiliki nilai kurang dari 0,30 maka aitem dapat digugurkan (Azwar, 2019b). Berdasarkan uji validitas untuk skala *psychological well-being*, dari jumlah aitem semula yaitu 48 aitem, jumlah aitem yang tidak valid setelah dilakukan tryout yaitu 9 aitem, sehingga total aitem valid yang digunakan penelitian yaitu 39 aitem. Jumlah aitem untuk variabel komitmen organisasi yaitu 24 aitem, jumlah aitem tidak valid setelah dilakukan tryout yaitu 3 aitem, sehingga total aitem valid yang digunakan penelitian yaitu 21 aitem. Hasil uji validitas pada skala *psychological well-being* menunjukkan *corrected aitem-total correlation* pada rentang nilai antara 0,431 sampai dengan 0,879.

Hasil uji validitas pada skala komitmen organisasi menunjukkan rentang nilai 0,310 sampai dengan 0,801.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kecermatan pengukuran yang dilakukan (Azwar, 2019b). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *alpha Cronbach's*, dimana nilai koefisien reliabilitas yang muncul antara 0 hingga 1.00, dengan ketentuan jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 maka semakin reliabel (Azwar, 2019b). Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui variabel *psychological well-being* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,954 dan variabel komitmen organisasi memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,909.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi, terdiri dari dua proses pengujian yakni uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas yang digunakan adalah *kolmogorov smirnov test* yang terdapat syarat bahwa data dapat dikatakan memiliki distribusi normal jika signifikan atau nilai probabilitasnya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sedangkan data dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilainya dibawah 0,05 ($p < 0,05$) (Sugiyono, 2015). Uji Hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS 24 for windows. Teknik korelasi *pearson product moment* digunakan untuk mengetahui keeratan serta membuktikan hipotesis hubungan dua variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengetahui hasil uji linearitas, yakni dengan melihat hasil nilai linearity dan deviation from linearity yang tercantum dalam tabel hasil uji linearitas (Sugiyono, 2019). Uji linearitas dengan menggunakan nilai linearity, memiliki kriteria yaitu data dapat dikatakan linier jika nilainya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Uji linearitas dengan menggunakan deviation from linearity juga memiliki kriteria yaitu data dapat dikatakan linier apabila nilainya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Peneliti telah menyelesaikan tahap skoring dari data dua variabel yang telah disebar pada subjek penelitian. Tahap selanjutnya yang dilakukan adalah pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS 24.0 for windows untuk menentukan standar deviasi, menentukan nilai rata-rata (*mean*), serta nilai minimum dan maksimum. Berdasarkan proses olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Komitmen	35	61	101	84,66	11,399

Organisasi					
<i>Psychological Well-Being</i>	35	116	193	155,91	22,099

Berdasarkan tabel 1 statistik deskriptif diatas, menunjukkan bahwa jumlah subjek sebanyak 35 guru. Nilai rata-rata (*mean*) hasil penelitian untuk variabel *psychological well-being* sebesar 155,91 dan variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 84,66. Hasil nilai *maximal* dapat diketahui dari variabel *psychological well-being* sebesar 193 dan hasil *minimum* sebesar 116. Hasil nilai *maximal* dapat diketahui dari variabel komitmen organisasi sebesar 101 dan hasil nilai *minimum* sebesar 61.

Tabel tersebut juga memunculkan nilai standar deviasi yang merupakan sebaran nilai data variabel yang diteliti. Variabel *psychological well-being* memiliki nilai standar deviasi sebesar 22,099 dan komitmen organisasi memiliki nilai standar deviasi sebesar 11,399.

Nilai standar deviasi pada variabel *psychological well-being* lebih kecil dari nilai mean, hal ini berarti nilai mean dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data. Variabel komitmen organisasi juga memiliki nilai standar deviasi yang lebih rendah dari mean, yang berarti nilai mean dapat berfungsi sebagai representasi dari keseluruhan data.

A. Uji Asumsi

Uji Normalitas

Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dengan melakukan uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak (Azwar, 2013). Teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dipilih untuk menentukan normalitas data dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS 24 for windows. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya melebihi 0,05 ($p > 0,05$), sedangkan jika data memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 2. Kategori Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Karakteristik
Sig > 0,05	Data Berdistribusi Normal
Sig < 0,05	Data Tidak Berdistribusi Normal

Hasil uji normalitas variabel *psychological well-being* dan komitmen organisasi pada penelitian menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan

bantuan SPSS versi 24.0 *for windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Interpretasi
Komitmen Organisasi	0,083	Distribusi data normal
<i>Psychological Well-Being</i>	0.200	Distribusi data normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3 diatas diperoleh nilai signifikansi untuk variabel *psychological well-being* sebesar 0.200 dan nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,083. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *psychological well-being* dan komitmen organisasi pada penelitian ini memiliki sebaran data dalam kategori berdistribusi normal karena hasil perhitungan menggunakan SPSS 24 *for windows*, kedua variabel penelitian memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan kedua variabel yang diukur. Uji linearitas dapat dilihat dengan dua cara, yakni dengan melihat nilai *linearity* dan *deviation from linearity* (Sugiyono, 2019).

Uji linearitas dengan melihat nilai *linearity* terdapat kriteria nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($>0,05$) maka data tersebut dapat dikatakan tidak linear, berlaku juga sebaliknya jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($<0,05$) maka data tersebut dikatakan linear. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 24.0 *for windows*.

Tabel 4. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Data Linear
Sig > 0,05	Data Tidak Linear

Hasil uji linearitas dalam penelitian ini jika dilihat dari nilai *linearity* variabel *psychological well-being* dan komitmen organisasi mendapatkan hasil berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Linearity

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i> *	0,000	Linear

Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas pada tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *psychological well-being* dan komitmen organisasi sebesar 0,000 sehingga nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut adalah kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil tersebut berarti variabel *psychological well-being* dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa keduanya adalah linear.

Uji linearitas dengan melihat *deviation from linearity* terdapat kriteria nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($>0,05$) maka data tersebut dapat dikatakan linear, berlaku juga sebaliknya jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($<0,05$) maka data tersebut dikatakan tidak linear. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 24.0 *for windows*.

Tabel 6. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan Deviation from Linearity

Nilai Sig	Keterangan
Sig > 0,05	Data Linear
Sig < 0,05	Data Tidak Linear

Hasil uji linearitas dalam penelitian ini jika dilihat dari nilai *deviation from linearity* variabel *psychological well-being* dan komitmen organisasi mendapatkan hasil berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Deviation from Linearity

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i> *	0,139	Linear
Komitmen Organisasi		

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas pada tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *psychological well-being* dan komitmen organisasi sebesar 0,139 sehingga nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut adalah lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *psychological well-being* dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa keduanya adalah linear. Kesimpulan dari uji linearitas berdasarkan hasil *output software* SPSS 24 *for windows*, nilai signifikansi *linearity* dan *deviation from linearity* membuktikan bahwa variabel *psychological well-being* dan komitmen organisasi memiliki data linear.

B. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*. Tujuan uji korelasi *product moment* yakni untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel penelitian yaitu *psychological well-being* dan komitmen organisasi. Uji hipotesis dilakukan dengan bantuan SPSS 24.0 for windows. Berikut kriteria koefisien korelasi menurut Sugiyono (2015):

Tabel 8. Kriteria Koefisien Korelasi

Nilai korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Hubungan antara kedua variabel dapat disebut signifikan jika nilai signifikansi yang dimiliki kurang dari 0,05 ($<0,05$), sedangkan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($>0,05$) bisa disebut tidak signifikan.

Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Hubungan Signifikan
Sig > 0,05	Hubungan Tidak Signifikan

Hipotesis penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *psychological well-being* dan komitmen organisasi pada guru. Berdasarkan uji hipotesis *psychological well-being* dan komitmen organisasi menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 24 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i> * Komitmen Organisasi	0,827	0,000	Hubungan Signifikan

Berdasarkan tabel 10, nilai signifikansi untuk variabel *psychological well-being* dan komitmen organisasi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

psychological well-being dengan komitmen organisasi pada guru.

Hasil korelasi tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara *psychological well-being* dan komitmen organisasi sebesar 0,827 ($r=0,827$). Berdasarkan kriteria koefisien korelasi, dapat diartikan bahwa *psychological well-being* dan komitmen organisasi memiliki korelasi yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya tanda positif. Hal ini berarti hasil penelitian ini mendapatkan hubungan searah atau positif yang berarti bahwa semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada guru. Berlaku juga sebaliknya, semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada guru. Berdasarkan uraian hasil uji korelasi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima dimana terdapat *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada guru.

Persentase korelasi hubungan antara kedua variabel dapat dilihat pada nilai *R Square*. Menghitung nilai *R Square* bisa dilakukan untuk menjelaskan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019). Berdasarkan data yang telah diolah, nilai *R Square* untuk variabel *psychological well-being* dan komitmen organisasi pada penelitian ini yaitu sebesar 0,684. Maka dapat diartikan bahwa kontribusi yang diberikan variabel *psychological well-being* terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 68,4%.

Pembahasan

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada guru. Hipotesis dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada guru diuji menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan SPSS versi 24 for windows. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 guru dengan menggunakan uji korelasi *product moment* memperoleh nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) antara variabel *psychological well-being* dan komitmen organisasi yang memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan sehingga hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada guru diterima.

Hasil uji korelasi dengan *pearson product moment* menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,827 ($r=0,827$), dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan antara variabel *psychological well-being* dengan komitmen organisasi tergolong sangat kuat. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,827 tidak menunjukkan tanda negatif yang bermakna nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan tanda

positif, sehingga hubungan pada *psychological well-being* dengan komitmen organisasi yaitu searah. Hubungan antar variabel yang searah memiliki arti yaitu semakin tinggi tingkat *psychological well-being*, maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada guru, berlaku sebaliknya jika semakin rendah tingkat *psychological well-being*, maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru.

Definisi komitmen organisasi yang dikemukakan Meyer dan Allen (1997) menjelaskan komitmen organisasi sebagai gambaran kondisi psikologis seseorang terkait ikatan yang dimiliki oleh karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja sehingga hal tersebut mempengaruhi keputusan karyawan untuk menetap atau berpindah dari organisasi tersebut. Karyawan dikatakan memiliki komitmen organisasi jika karyawan memiliki absensi yang baik, patuh terhadap ketentuan organisasi secara sukarela dan rendahnya tingkat pergantian karyawan (Newstorm, 2011).

Meyer dan Allen (1997) berpendapat bahwa terdapat tiga dimensi utama dalam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*), komitmen normatif (*Normative commitment*). Dimensi komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan ikatan emosional yang dimiliki oleh individu terhadap organisasi. Apabila karyawan memiliki ikatan emosional terhadap tempatnya bekerja, maka karyawan akan memiliki komitmen. Ikatan emosional akan muncul ketika karyawan menemukan mampu menerima dan menerapkan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi (Enache, Sallan, Simo dan Fernandez, 2013). Karyawan juga akan berkomitmen jika mereka bangga terhadap pekerjaan maupun tempatnya bekerja. Hal ini didukung oleh pernyataan Dick (2011) bahwa komitmen organisasi bisa terbentuk dari rasa bangga yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Guru SMK X mengaku bahwa mereka memiliki kebanggaan terhadap tempatnya bekerja karena SMK X mampu memahami para guru yang mengajar di sana, berusaha menerapkan nilai-nilai yang disosialisasikan organisasi seperti sunnah nabi Muhammad SAW. Berdasarkan data yang telah diambil oleh peneliti, komitmen afektif memiliki mean sebesar 140,17.

Dimensi yang kedua yaitu komitmen keberlanjutan (*Continuance Commitment*). Meyer dan Allen (1997) menggambarkan komitmen keberlanjutan sebagai persepsi karyawan terhadap keberlangsungan aktifitasnya di dalam organisasi, yang memiliki dampak terhadap keputusan karyawan untuk berhenti atau tetap berlanjut. Karyawan mempertimbangkan keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan saat ini, sehingga pertimbangan-pertimbangan itulah yang membuat mereka sulit keluar dari

pekerjaannya saat ini. Hal ini dijelaskan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson (2019) bahwa karyawan memikirkan keuntungan dan kerugian jika mereka menetap maupun pindah tempat bekerja, merasakan kekhawatiran, dan kurangnya alternatif pilihan yang mereka miliki. Karyawan juga akan berkomitmen terhadap tempatnya bekerja ketika mereka menganggap pekerjaannya sebagai kebutuhan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, Pertiwi dan Andriany (2020), menemukan bahwa karyawan memilih untuk menetap pada tempat mereka bekerja karena mereka khawatir tidak mendapatkan pekerjaan baru jika berpindah dan khawatir kejadian yang terjadi diluar kendali mereka, salah satunya adalah PHK massal. Berdasarkan data diperoleh, guru yang bekerja di SMK X telah bekerja dalam kurun waktu lebih dari 3 tahun. Mereka juga mengaku bahwa fasilitas yang diberikan oleh sekolah merupakan fasilitas yang bisa dimanfaatkan dengan maksimal oleh guru untuk mengajar sehingga membuat guru nyaman saat mengajar. Hasil rata-rata dari data yang dikumpulkan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa dimensi komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) merupakan dimensi dengan rata-rata paling menonjol diantara dimensi lainnya yaitu sebesar 144,57, berarti keinginan yang dimiliki oleh guru untuk menetap pada tempatnya bekerja merupakan sesuatu yang penting.

Dimensi yang ketiga yaitu komitmen normatif (*normative commitment*). Meyer dan Allen (1997) menggambarkan komitmen normatif tekanan dalam diri individu untuk tetap berada di dalam organisasi dan menjelaskan perihal niat individu untuk terus berada dalam organisasi karena memiliki kewajiban untuk melaksanakannya. Karyawan yang memiliki kesadaran akan pentingnya kesetiaan dan tanggung jawab akan memiliki komitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Hal tersebut dijelaskan oleh Colquitt et al. (2019), karyawan memiliki perasaan hutang budi terhadap organisasi tempatnya bekerja, salah satu contohnya yaitu organisasi memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan sehingga karyawan muncul rasa untuk membalas budi kepada organisasi dengan memberikan kesetiaan dan melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti, dimensi komitmen normatif merupakan dimensi yang memiliki rerata nilai paling rendah yaitu 138,75. Dimensi ini berkaitan dengan kewajiban seorang guru untuk melaksanakan tugas untuk mengajar maupun mengikuti pelatihan yang diberikan oleh sekolah. Beberapa guru yang bekerja di SMK X mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sekolah dengan usaha seadanya tanpa memperdulikan hasil kinerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu perbedaan individu, kepemimpinan

organisasi, pemberdayaan individu, dukungan organisasi dan keadilan organisasi, *psychological well-being* (Meyer, 2016). Menurut Ratnayanti dan Wahyuningrum (2016), individu memiliki *psychological well-being* tinggi dicirikan memiliki perasaan bahwa diri bisa tumbuh dan berkembang, terbuka untuk pengalaman baru, menyadari potensi pada dirinya, dan melakukan evaluasi diri secara terus-menerus. Individu yang memiliki *psychological well-being* rendah dicirikan pasrah terhadap keadaan, kesulitan mengatur kegiatan sehari-hari, tidak mampu mengubah maupun meningkatkan kualitas lingkungan sekitar, dan tidak berdaya untuk mengontrol lingkungannya.

Ryff dan Singer (2008) menerangkan *psychological well-being* sebagai usaha pemenuhan pertumbuhan individu yang dipengaruhi oleh konteks kehidupan masyarakat yang ada disekitarnya. Dimensi *psychological well-being* menurut Ryff dan Singer (2008) yaitu Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*), Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations with Others*), Pengembangan Diri (*Personal Growth*), Tujuan Hidup (*Purpose in Life*), Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*), dan Otonomi (*Autonomy*). Dimensi penerimaan diri (*self-acceptance*) digambarkan dengan guru yang bekerja di SMK X mengaku bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh sekolah, serta mereka dapat memahami dan menyadari kekurangan maupun kelebihan diri sendiri. Dimensi hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*) dapat digambarkan seperti situasi di sekolah yaitu guru mampu berinteraksi dan memiliki kehangatan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, memiliki empati satu sama lain, mampu memberikan kepercayaan pada rekan kerja. Mereka saling menyapa satu sama lain saat bertemu di lingkungan sekolah maupun saat jam kerja telah berakhir, saling menanyakan kabar, dan bercanda saat sedang senggang.

Dimensi pengembangan diri (*personal growth*) menggambarkan kesadaran guru untuk terus berkembang dan mampu melihat kemajuan yang dicapai oleh diri sendiri. Berdasarkan kondisi di sekolah, terdapat guru yang belum siap dengan proses pengembangan diri, merasa kemampuan yang dimilikinya berjalan stagnan, serta tidak sadar bahwa dirinya memiliki kemajuan. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata dari dimensi pengembangan diri mendapat nilai paling rendah sebesar 137,57. Dimensi tujuan hidup (*Purpose in Life*) menggambarkan guru yang mengajar di SMK X merasa penting untuk menentukan dan memiliki tujuan hidup, salah satunya adalah mencerdaskan para muridnya. Mereka juga berusaha menerima kenyataan hidup dan berusaha memperbaiki jika mereka merasa ada yang kurang.

Dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) menggambarkan guru mengaku senang melakukan aktivitas dengan rekan kerja, paham pentingnya memberikan kepercayaan kepada rekan kerja. Tidak jarang mereka juga merasa perlu untuk meminta pendapat orang lain untuk pengembangan dirinya dan belajar memperbaiki diri dari lingkungan sekitarnya. Dimensi otonomi (*autonomy*) dapat digambarkan dengan guru merasa memiliki kemampuan untuk membuat keputusan demi kepentingan bersama dan bertindak sesuai norma yang diterapkan oleh sekolah.

Pada variabel *psychological well-being* dapat diketahui nilai rata-rata pada dimensi *self-acceptance* (penerimaan diri) diperoleh sebesar 138,14, pada dimensi *positive relations with others* (hubungan positif dengan orang lain) diperoleh nilai rata-rata sebesar 144,00, pada dimensi *personal growth* (pengembangan diri) diperoleh rerata nilai sebesar 137,57, pada dimensi *purpose in life* (tujuan hidup) diperoleh rata-rata nilai sebesar 138,83, pada dimensi *environmental mastery* (penguasaan lingkungan) mendapatkan nilai rata-rata sebesar 140,29, dan pada dimensi *autonomy* (otonomi) mendapatkan nilai rerata sebesar 140,80.

Hasil rata-rata dari variabel *psychological well-being* dapat diketahui bahwa dimensi *positive relations with others* (hubungan positif dengan orang lain) merupakan dimensi dengan rata-rata paling tinggi diantara dimensi lainnya, artinya para guru mampu berinteraksi dan menjalin hubungan dengan orang lain secara hangat, memiliki empati satu sama lain, saling percaya, dan memiliki kasih sayang dengan sesama rekan. Berdasarkan fakta yang ada di sekolah, para guru saling menyapa satu sama lain saat bertemu di lingkungan sekolah maupun saat jam kerja telah berakhir, saling menanyakan kabar, dan bercanda saat sedang senggang. Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa para guru memiliki hubungan positif dengan rekan kerjanya.

Dimensi *personal growth* (pengembangan diri) merupakan dimensi yang memiliki nilai rerata terendah. Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki individu untuk mengembangkan potensinya, sadar akan pencapaian yang telah diraih, dan terbuka dengan pengalaman baru. Berdasarkan kondisi di sekolah, masih terdapat guru yang kurang menyadari bahwa kemampuannya dapat dikembangkan, menghindari kegiatan yang dapat menambah kemampuannya, dan kurang berusaha untuk maju.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada guru. Terdapat penelitian yang mendukung hasil penelitian ini yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2018) dengan judul

“Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Faktor Penyebab Komitmen Organisasi Karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia)”, dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi dengan jumlah subjek 55 karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan kontribusi variabel kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) memiliki kontribusi sebesar 16,3% terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Rathi, Rastogi dan Rangneka (2011) yang berjudul “*Quality of Work Life, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Study of the Indian Employees*” mengungkapkan ketika karyawan yang bahagia dengan pekerjaan mereka dalam organisasi tersebut dan memiliki lingkungan kerja yang baik, maka perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap tempat organisasinya bekerja akan memunculkan komitmen yang kuat. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kondisi *psychological well-being* yang dimiliki oleh individu.

Penelitian lain yang juga mendukung adalah penelitian dari Susianti dan Rahardjo (2015) dengan judul “Komitmen Organisasi pada Petugas Halte Transjakarta Busway: Menilik Peran Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis” yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan searah antara variabel kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan komitmen organisasi dengan subjek 100 karyawan. Hasil analisis regresi sederhana mendapatkan nilai F sebesar 22,244 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa terdapat kontribusi positif dari variabel kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada petugas halte Transjakarta Busway. Penelitian tersebut mendapatkan hasil kontribusi variabel *psychological well-being* terhadap komitmen organisasi sebesar 18,5%, sisanya 81,5% ditentukan oleh faktor lain.

Penelitian pendukung lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Meyer, Kam, Goldenberg dan Bremner (2013), mengungkapkan bahwa *psychological well-being* memiliki kecenderungan positif dengan komitmen afektif dan komitmen normatif. Individu yang merasakan kesejahteraan memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi terhadap organisasinya. Namun, *psychological well-being* memiliki kecenderungan negatif dengan komitmen keberlanjutan. Individu yang memiliki perasaan sejahtera yang tinggi cenderung lebih merasa dominan di dalam organisasi tersebut dan memiliki komitmen yang rendah.

Penelitian pendukung lain yang diteliti oleh Annisa dan Zulkarnain (2013) berjudul “Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja” mendapatkan hasil adanya hubungan antara

kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada pekerja perkebunan. Hasil penelitian ini mendapatkan nilai $r = 0,469$ dengan $p < 0,000$, yang berarti terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen terhadap organisasi. Terdapat dua dimensi kesejahteraan psikologis yang dominan sebagai prediktor komitmen organisasi, yaitu penguasaan lingkungan dan hubungan positif dengan orang lain. Nilai koefisien determinasi dari penelitian tersebut yaitu 0,252, yang berarti kesejahteraan psikologis dapat menjelaskan 25,2% variabel komitmen organisasi. Hasil penelitian Annisa dan Zulkarnain (2013) mendukung bahwa kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja akan meningkatkan ketepatan mereka dalam bekerja, dan komitmen terhadap organisasinya akan muncul sejauh mana organisasinya sejalan dengan harapan mereka. Penelitian ini juga mengungkap bahwa komitmen terhadap organisasi akan meningkat jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Artinya hasil penelitian ini sesuai dan mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya tentang komitmen organisasi ditinjau dari *psychological well-being* dengan setting penelitian pada guru SMK di kota Surabaya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki hubungan yang tergolong sangat kuat dengan komitmen organisasi karena terpenuhinya *psychological well-being* individu akan menentukan sejauh mana komitmennya terhadap organisasi tempatnya bekerja. *Psychological well-being* yang dimiliki oleh individu menjadikannya memiliki motivasi, memiliki perasaan dilibatkan dalam bidang pekerjaannya, memiliki energi positif, bisa menikmati semua kegiatan saat bekerja dan dapat bertahan lama dalam organisasi tempatnya bekerja (Berger, 2010).

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada tabel 11, ditemukan sumbangan efektif atau kontribusi variabel *psychological well-being* terhadap variabel komitmen organisasi berdasarkan persentase nilai yang diperoleh sebesar 68,4%. Hal tersebut berarti variabel *psychological well-being* memberikan kontribusi sebesar 68,4% terhadap komitmen organisasi, sedangkan kontribusi sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Meyer (2016) terdapat beberapa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi individu seperti perbedaan individu, kepemimpinan organisasi, pemberdayaan individu, dukungan organisasi dan keadilan organisasi, *psychological well-being*. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel *psychological well-being* sebagai variabel dependen, sedangkan faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi dapat diteliti guna penelitian lebih lanjut mengenai komitmen organisasi selain menggunakan variabel *psychological well-being*.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada guru.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,827 ($r=827$) yang berarti hubungan korelasi antar variabel tergolong sangat kuat dan bersifat searah yang artinya apabila individu memiliki *psychological well-being* yang tinggi, maka individu tersebut memiliki komitmen organisasi akan tinggi, berlaku juga sebaliknya jika individu memiliki *psychological well-being* yang rendah, maka individu tersebut juga memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran, yaitu:

1. Bagi Sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tingkat komitmen organisasi pada guru. Komitmen organisasi guru dapat ditingkatkan salah satunya dengan memperhatikan *psychological well-being* misalnya pada dimensi *personal growth* (pengembangan diri). Pemenuhan tersebut dapat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan maupun kegiatan lainnya yang dapat mendorong para guru untuk memiliki keinginan mengembangkan kemampuannya. Sekolah dapat memberikan insentif atau fasilitas lain bagi guru yang ingin mengikuti kegiatan pengembangan diri. Sekolah juga dapat melakukan pemberian penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja yang baik sesuai dengan standar yang ditentukan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara *psychological well-being* dan komitmen organisasi, sehingga faktor lain yang tidak diteliti dapat diketahui kontribusinya secara pasti. Oleh sebab itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian selanjutnya untuk mengungkap faktor lain selain menggunakan variabel *psychological well-being*. Beberapa faktor lain tersebut diantaranya keadilan organisasi dan kepemimpinan organisasi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah subjek yang lebih besar dibandingkan subjek yang digunakan dalam penelitian ini, seperti menggunakan subjek guru dari sekolah lain maupun guru dari jenjang di bawah SMK.

DAFTAR PUSTAKA

- Alandete, J. G. (2015). Does meaning in life predict psychological well-being? An analysis using the Spanish versions of the purpose-in-life test and the Ryff's scales. *The European Journal of Counseling Psychology*, 3(2), 89-98. doi:10.5964/ejcop.v3i2.27
- Annisa, & Zulkarnain. (2013). Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja. *INSAN*, 15(1), 54-62.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Tes Prestasi: Fungsi Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2019a). *Metode Penelitian Psikologi (Kedua)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019b). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Berger, A. (2010). *Review: Happiness at work*. United States: Basil & Spice.
- Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., & Shacklock, K. (2012). Communication, training, well-being, and commitment across nurse generations. *Nursing Outlook*, 60(1), 7-15. doi:10.1016/j.outlook.2011.04.004
- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human resource management journal*, 22(4).
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. *Psikoborneo*, 6(4), 1-14.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Dick, G. P. (2011). The Influence of Managerial and Job Variables on Organizational Commitment In The Police. *Public Administration*, 89(2), 557-576. doi:10.1111/j.1467-9299.2010.01874.x
- Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2013). Organizational Commitment within a Contemporary Career Context. *International Journal of Manpower*, 34(8), 880-898. doi:10.1108/IJM-07-2013-0174
- Gupta, M. A., Vohra, N., & Bhatnagar, D. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediatonal Influence of Psychological Well-Being. *Journal of Business and Management*, 16(2), 105-124.
- Hermawan, S. (2018). Hubungan kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen organisasi karyawan PT Disdus Indonesia (Fave Indonesia). *Jurnal Psiko-Edukasi*, 16(2), 139-154.

- Hidayat, R. (2017). Tinjauan teoretik tentang komitmen organisasi guru. *Pedagonal*, 1(2), 62-70.
- Kamisasi, A. (2018). Kecemasan dan kesejahteraan hidup pada karyawan yang akan pensiun. *Psikoborneo*, 290-298.
- Latief, P. M., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Leader member exchange (LMX) dan kesejahteraan psikologis pada perawat rawat inap di RSUD Cideres Majalengka. *Jurnal Empati*, 5(1), 127-132.
- Mart, C. T. (2013). Commitment to School and Students. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(1), 336-340.
- Meyer, J. P. (2016). *Handbook of Employee Commitment*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace Theory, Research, and Application*. California: Sage.
- Meyer, J. P., Kam, C., Goldenberg, I., & Bremner, N. (2013). Organizational Commitment in the Military: Application of a Profile Approach. *Military Psychology*, 25(4), 381-401. doi:10.1037/mil0000007
- Mujiatun, S., Jufrizen, & Ritonga, P. (2019). Model kelelahan emosional: Antecedent dan dampaknya terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447-465.
- Nafs, T. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada guru tafidz di pesantren terpadu darul Qur'an mulia. *Acta Psychologica*, 2(2), 199-208.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw Hill.
- Pratiwi, A. M., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. (2020). Hubungan subjective well being dengan komitmen organisasi pada pekerja yang melakukan work from home di masa pandemi covid 19. *Syntax Idea*, 2(11), 824-833.
- Rathi, N., Rastogi, R., & Rangneka, S. (2011). Quality of Work Life, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Study of the Indian Employees. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 2(4), 16-28.
- Ratnayanti, T. L., & Wahyuningrum, E. (2016). Hubungan antara gratitude dengan psychological well-being ibu yang memiliki anak tunagrahita di SLB Negeri Salatiga. *Satya Widya*, 32(2), 57-64.
- Riggio, R. E. (2017). *Intruduction to Industrial/Organizational Psychology*. New York: Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17 ed.). London: Pearson.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4).
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(13), 13-39. doi:10.1007/s10902-006-9019-0
- Siregar, H., & Sihalohi, R. D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. *E-Journal Science*, 1(2).
- Siswandari, & Susilaningsih. (2013). Dampak sertifikasi guru terhadap peningkatan kualitas pembelajaran peserta didik. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 19(4).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susianti, D., & Rahardjo, W. (2015). Komitmen organisasi pada petugas halte transjakarta busway: Menilik peran kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 69-78.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wells, I. E. (2010). *Psychological well-being*. New York: Nova Science.
- Widya, M., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di yayasan "X" di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1-5.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Perilaku Komitmen Organisasi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.