

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
KARYAWAN CV. BINTANG TERANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

**FAKHRUL MALIK
178.600.429**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/22

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI KAYAWAN CV. BINTANG TERANG
SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

Fakhrul Malik

178600429

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 27 September 2021

Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA)

Sekretaris

(Rahma Afvina, S.Psi, M.Psi)

Peribimbing

(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

Penguji Tamu

(Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Pernyataan untuk memperoleh gelar sarjana

Pada tanggal 27 September 2021



(Abd. Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



(Muhammad Fadilah, M.Psi, Psikolog)

iii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fakhrul Malik
NIM : 178600429
Tahun Terdaftar : 2021
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur- unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 27 September 2021

 
Fakhrul Malik
17.860.0429

Scanned by TapScanner

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fakhrul Malik
NPM : 17.860.0429
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

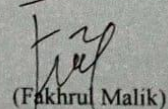
Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Komitmen Organisasi
Pada Karyawan CV. Bintang Terang**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 27 September 2021
Yang Menyatakan


(Fakhrul Malik)

Scanned by TapScanner

ABSTRAK**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
CV. BINTANG POWER**

Oleh :

FAKHRUL MALIK**17 860 0429**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan CV. Bintang Terang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Bintang Terang, berjumlah 31 orang, dan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 31 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala kesejahteraan psikologis dan skala komitmen organisasi yang diukur dengan menggunakan bentuk skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan di CV. Bintang Terang. Dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,348 atau 34,8 %. Dengan kata lain, hipotesis diterima. Kesejahteraan Psikologis tergolong rendah (mean empirik= 48,19 > mean hipotetik= 60 dimana selisih nya lebih dari bilang SD= 10,180) dan untuk Komitmen Organisasi tergolong tinggi (mean empirik = 47,52 > mean hipotetik= 57,5 dimana selisih nya lebih dari bilangan SD =10,315).

Kata Kunci: *Kesejahteraan Psikologis dan Komitmen Organisasi*

ABSTRACT***THE CORRELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEES OF CV. BINTANG TERANG***

Oleh :

FAKHRUL MALIK**17 860 0429**

This study aims to see the relationship between psychological well-being and organizational commitment to employees of CV. Bright Star. The population of this study were all employees at CV. Bintang Terang, totaling 31 people, and the sample in this study amounted to 31 people, the sampling technique used was total sampling. This research method uses quantitative methods. Collecting data using a scale of psychological well-being and a scale of organizational commitment which is measured using a Likert scale. The data analysis technique uses the Product Moment Correlation technique. The results showed a significant correlation value of $p = 0.000 < 0.05$, meaning that there was a positive relationship between psychological well-being and organizational commitment to employees at CV. Bright Star. With a determinant coefficient (r^2) of 0.348 or 34.8%. In other words, the hypothesis is accepted. Psychological well-being is classified as low (empirical mean = 48.19 > hypothetical mean = 60 where the difference is more than $SD = 10.180$) and for Organizational Commitment it is high (empirical mean = 47.52 > hypothetical mean = 57.5 where the difference is more from the number $SD = 10,315$).

Keywords: *Psychological Well-being; Organizational Commitment*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh, puji dan syukur penulis ucapkan atas hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini agar memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang berjudul **“Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. Bintang Terang”**.

Jika ada kekurangan dalam karya tulis ilmiah ini penulis memohon untuk dimaafkan karena kesempurnaan hanya milik Tuhan. Penulis menyadari bahwa karya tulis ilmiah ini sangat jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya tulis ilmiah ini.

Medan, 27 September 2021

Fakhrul Malik

DAFTAR ISI

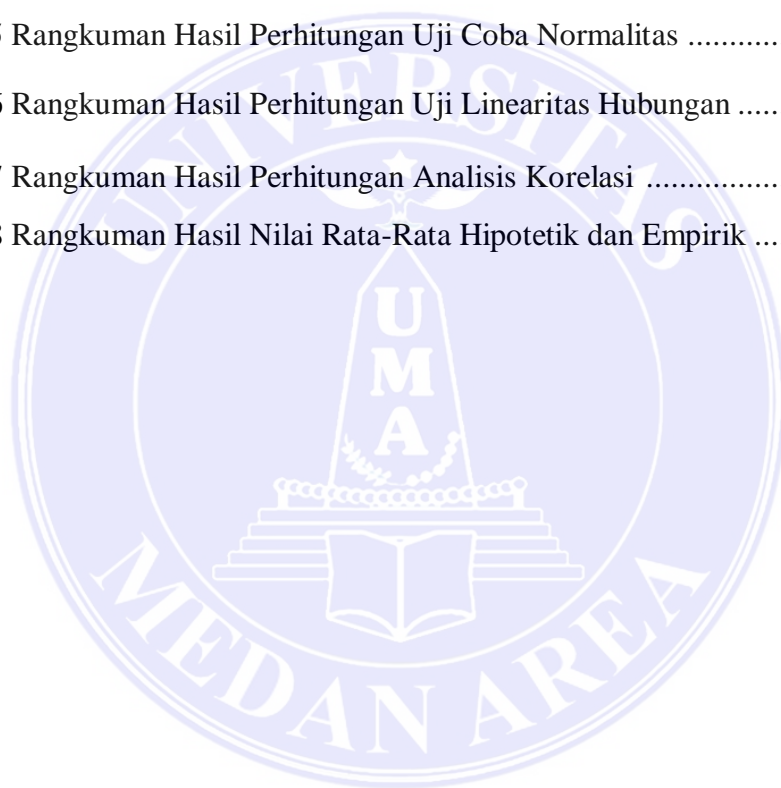
COVER HALAMAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Masalah.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Komitmen Organisasi.....	9
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	9
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	11
3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	12
4. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi	14
B. Kesejahteraan Organisasi.....	16
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis.....	16
2. Aspek-Aspek Kesejahteraan Organisasi	18
C. Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Komitmen Organisasi ..	19
D. Kerangka Konseptual	23
E. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
B. Definisi Oprasional	24
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis.....	24
2. Komitmen Organisasi	24
C. Subjek Penelitian.....	25
3. Populasi	25
4. Sampel	25
5. Teknik Pengambilan Sampel	26
D. Teknik Pengumpulan Data	27
1. Skala Komitmen Organisasi.....	27
2. Skala Kesejahteraan Psikologis.....	28
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	29
1. Validitas Alat Ukur.....	29
2. Reliabilitas Alat Ukur	30
F. Teknik Analisa Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32

A. Orientasi Kencah Penelitian.....	32
B. Persiapan Penelitian	34
1. Persiapan Administrasi	34
2. Persiapan Alat Ukur.....	35
C. Pelaksanaan Penelitian	36
D. Uji Validitas Dan Relibilitas	38
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	39
1. Uji Asumsi	40
2. Hasil Perhitungan Dan Penelitian (<i>Person</i>)	41
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	44
G. Pembahasan.....	44
BAB V KESIMPULAN.....	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Kesejahteraan Psikologis Sebelum Uji Coba	36
Tabel 2 Distribusi Aitem Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba	37
Tabel 3 Distribusi Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis Setelah Uji Coba	38
Tabel 4 Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba	39
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Coba Normalitas	40
Tabel 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	41
Tabel 7 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Korelasi	42
Tabel 8 Rangkuman Hasil Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka konseptual 23



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A DATA PENELITIAN	54
LAMPIRAN B UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	60
LAMPIRAN C UJI NORMALITAS	65
LAMPIRAN D UJI LINEARITAS	67
LAMPIRAN E UJI HIPOTESIS DAN KORELASI.....	70
LAMPIRAN F ALAT UKUR PENELITIAN.....	72
LAMPIRAN G SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN.....	78



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Potensi manusia merupakan unsur yang paling utama untuk berkembangnya suatu perusahaan. Yang mana dimulai dari karyawan hingga jajaran direksi dalam perusahaan yang dapat menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. Jika terdapat karyawan yang tidak memiliki keinginan untuk berperan aktif dalam perusahaan dan tidak turut berkontribusi bagi perusahaan bisa dibayangkan mereka tidak mempunyai komitmen kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Seperti yang kita tahu bagaimana sumber daya manusia di dalam perusahaan mempunyai dampak pada hasil produksi perusahaan. Karyawan sendiri merupakan substansi perusahaan yang paling berharga. Ada baiknya harus diorganisasikan dengan baik oleh perusahaan, yang nantinya bisa memberikan kontribusi yang optimal. Sejatinya karyawan akan memberikan apa yang ada atau potensi yang mereka miliki untuk perusahaan, begitupula sebaliknya mereka juga akan mengklaim kepada perusahaan untuk memberikan apa yang menjadi hak karyawan.

Hal yang mampu diberikan karyawan seperti kerja, keterampilan, loyalitas, kreativitas dan lainnya yang membuat individu tersebut menjadi potensi utama untuk perusahaan. Hal itu juga yang membuat kesejahteraan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus didukung secara optimal, ada berbagai cara untuk menunjang itu semua, seperti dengan cara diberi motivasi, di

Lingkungan kerja seperti dengan cara diberi motivasi, training organisasi, ataupun tunjangan-tunjangan lainnya.

Seorang karyawan yang tidak mempunyai keinginan untuk berperan aktif dalam perusahaan dan tidak berpartisipasi dalam urusan perusahaan maka bisa dibidang mereka tidak mempunyai komitmen atas perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Mowday, dkk (dalam Sopiah, 2008) menyatakan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008)

Ditinjau dari sudut karyawan, komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan itu sendiri. Ditinjau dari segi perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap perusahaan dalam hal stabilitas kerja (Steers dalam Sopiah, 2008).

Komitmen yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan, jadi perusahaan harus mempunyai standart komitmen terhadap karyawan. Karena hal ini sangat penting, tanpa adanya komitmen pada organisasi yang kuat, perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan maksimal. Bersamaan dengan itu komitmen karyawan yang tinggi akan membuat karyawan tersebut lebih unggul dan produktif dalam bekerja, dan pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan pada perusahaan.

Kebijakan-kebijakan dari perusahaan juga berdampak terhadap komitmen karyawan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keputusannya untuk

bergabung dan memajukan perusahaannya atau malah sebaliknya, mereka memilih tempat kerja yang lain yang lebih menjanjikan. Maka dari itu suatu perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen karyawannya.

Berdasarkan ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.

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 (Hermawan, 2018).

Melihat fenomena dan hasil observasi yang dilakukan peneliti, di PT.CV Bintang Terang terdapat karyawan yang tidak berkerja dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang seharusnya diselesaikan dengan baik. Contohnya terlihat karyawan pada jam kerja masih sering bersantai dalam kator seperti membuka hp, mengobrol, merokok dan aktivitas lainnya yang seharusnya dilakukan pada saat jam istirahat berlangsung. Dan juga terlihat kedapatan karyawan melakukan istirahat padahal belum masuk waktu untuk istirahat.

Hal ini menjadi kebalikan aktivitas-aktivitas sesuai aturan kantor. Dikarnakan perilaku tersebut karyawan sering terburu-buru mengerjakan tugas pada sore hari

untuk menutupi target perusahaan yang belum tercapai. Dimana terkesan karyawan yang kerja seperti terpaksa atau kata lainnya tidak menyenangi pekerjaan yang dijalannya. Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan dikarenakan salah satunya karyawan tidak nyaman pada tempat ia berkerja, baik itu berdasarkan lingkungan kerja maupun pekerjaan yang dilakukan, disamping itu juga karyawan terbiasa mengulur-ngulur waktu kerja dengan melakukan aktivitas lainya dimana suda menjadi kebiasaan bersantai saat dikantor menjadikannya sebuah kebiasaan tetap saat berkerja.

Untuk melihat fenomena yang terjadi peneliti melakukan pembicaraan langsung dengan salah satu karyawan di CV. Bintang Terang.

“Karyawan tersebut mengatakan: Dalam bekerja tidak sepenuhnya dan seharusnya dipaksa atau terlalu diporsir kalau ada kesempatan atau sedikit waktu kosong lebih baik dipergunakan untuk beristirahat. Karena bekerja sebagai salah satu karyawan yang bertugas untuk mencairkan alumunium ternyata susah-susah gampang dan akibat dari hal tersebut badan kita terasa panas dan banyak bercucuran air keringat, walaupun secara logika hasil pendapatan yang kami terima tidak sebanding dengan tenaga yang telah kami keluarkan. Walaupun selama pandemi seperti sekarang ini, jumlah pesanan yang kami terima tidak begitu banyak dan tidak begitu sering seperti sedia kala. Tetapi atasan kami menugaskan kami untuk tetap bekerja walaupun tidak ada pesanan. Sering juga kami kepiran untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lebih menjamin, tetapi kesempatan itu belum ada”.
(wawancara tanggal 22 Januari 2021)

Berdasarkan kutipan wawancara di atas menunjukkan bahwa adanya suatu komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan CV. Bintang Terang. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satu faktor yang kesejahteraan psikologis.

Wibowo (2015) organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusiannya, komitmen karyawan

terhadap organisasi tidak secara otomatis terbentuk pada karyawan, komitmen karyawan terhadap organisasi hanya akan terbentuk apabila organisasi mampu memuaskan harapan-harapan karyawan terhadap organisasi karena komitmen karyawan terhadap organisasi tidak secara otomatis terbentuk pada karyawan, melainkan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen organisasi ini, salah satunya terletak pada kesejahteraan psikologi para karyawan (Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, 2014).

Ryff menyatakan Kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal (Sumule & K, 2008)

Ryff dan Keyes (dalam Sumule & Taganing, 2008) kesejahteraan psikologis dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya tanda-tanda depresi. Kesejahteraan psikologis adalah tingkat kemampuan individu dalam menerima dirinya apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti dalam hidup, serta merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu. Kesejahteraan sendiri terdiri dari kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan kesehatan jasmani sedangkan kesejahteraan psikologis berkaitan dengan apa yang dirasakan individu dalam menjalani aktivitasnya sehari-hari.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai kesejahteraan psikologis telah banyak dilakukan, seperti Cropanzo dan Wright (2000) adanya korelasi positif antara kesejahteraan psikologis dan tingkat performansi kerja, Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Zamralita dan Suyasa (2008) menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. (Zulkarnain & Annisa, 2014)

Berdasarkan fenomena yang ada maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. Bintang Terang. Karena peneliti melihat dan dapat merasakan langsung fenomena tersebut, maka dari itu peneliti ingin membuktikan adakah hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi.

A. Identifikasi Masalah

Dari hasil observasi yang dilakukan, terindikasi karyawan yang bersantai dalam bekerja, banyak juga yang kedatangan karyawan yang sering melakukan istirahat padahal belum masuk waktu untuk istirahat. Dan banyak karyawan yang kerja seperti terpaksa atau mangkir dari pekerjaan yang mereka jalani. Terlebih pada saat penerimaan gaji terlihat wajah yang kurang bahagia atau murung, lantaran gaji mereka yang terbilang kecil. Melihat fenomena yang terjadi terdapat karyawan yang kurang berkomitmen terhadap tempat bekerjanya.

Komitmen organisasi adalah salah satu tolak ukur yang turut memastikan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Komitmen organisasi sendiri merupakan hal yang sangat fundamental, sampai-sampai

beberapa perusahaan menjadikan komitmen sebagai salah satu syarat untuk menduduki suatu jabatan.

Walaupun komitmen sendiri merupakan sesuatu yang umum, bahkan ada juga organisasi yang belum mengetahui pentingnya komitmen karyawan didalam suatu organisasi. Sebenarnya komitmen menjadi hal yang paling mendasar dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat, sehingga dapat terciptanya organisasi yang efektif dan efisien. Mempupuk komitmen karyawan berkaitan dengan bagaimana komitmen organisasi itu sendiri terhadap karyawannya. Sampai mana individu sadar akan perusahaan tempat mereka bekerja memperhatikan minat maupun kesejahteraannya dan sejauh mana individu sadar akan dilibatkannya mereka dalam mencapai misi dari perusahaan adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen.

Oleh karena hal itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. Bintang Terang.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi terfokus dan menjawab permasalahan dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu menjelaskan terkait komitmen organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan di PT,CV Bintang Terang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. Bintang Terang.”?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. Bintang Terang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diinginkan mampu memberikan sumbangsih dan informasi yang bermanfaat secara umum bagi psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, yang bertautan dengan kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi dan diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya yang mungkin saja tertarik dengan kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan faedah seperti informasi-informasi kepada masyarakat umum khususnya untuk yang membaca tulisan ini serta orang-orang yang tergabung dalam industri dan organisasi, bahwasannya kesejahteraan psikologis sangat terkait dengan bagaimana komitmen organisas itu sendiri terhadap karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) Memberikan definisi, “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with organization*”. (Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuantujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Mowday (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Mayer & Maltin (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai segenap usaha yang dilakukan oleh seorang individu atau karyawan yang berusaha untuk memajukan organisasi tersebut (Sila et al., 2021). Menurut Robins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang

karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuantujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Masrie, 2018).

Meyer & Allen menyebutkan komitmen organisasi di karakteristik kan dengan meyakini dan menerima tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Zulkarnain & Annisa, 2014)

Luthans mengartikan komitmen organisasi sebagai sebuah keinginan individu yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi, berusaha bekerja sebaik mungkin sesuai dengan tujuan organisasi dan memiliki keyakinan dalam organisasi tersebut (Iskandar, 2016). Selain itu menurut Gibson dkk (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi (Ihsanul Hafizhah, 2015).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasi adalah keinginan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Keinginan karyawan tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu

berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Salah satu faktor yang mendorong komitmen organisasi adalah kesejahteraan. Sebagaimana menurut Meyer dan Maltin (2010), bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kesejahteraan yang meliputi kesehatan baik fisik dan mental, kesejahteraan yang berkaitan dengan pekerjaan, self esteem, dan kepuasan hidup. Individu yang mempunyai kesejahteraan subjektif tinggi akan merasakan kepuasan hidup (Akhmada & Satwika, 2020).

Mowday, menyatakan faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen adalah (Lubis, 2018):

- a. Sejahtera mana individu merasa tempat mereka bekerja memperhatikan kesehatannya (*well-being*) meliputi kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis.
- b. Sejahtera mana individu merasa tempat mereka bekerja memperhatikan minatnya.
- c. Sejahtera mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi dari organisasi.

David mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Masrie, 2018), yaitu:

- a. Faktor personal, jenis kelamin, tingkat pendidikan, misalnya usia, kepribadian, pengalaman kerja, dll.

- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya tingkat kesulitan dalam pekerjaan, tantangan dalam pekerjaan, lingkup jabatan, konflik peran dalam pekerjaan, dll.
- c. Karakteristik struktur, misalnya bentuk organisasi seperti besar atau kecilnya organisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut tentang faktor-faktor komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang ada dalam diri seorang karyawan, kondisi organisasi yang ada di perusahaan, pengalaman kerja, kesejahteraan karyawan dan struktur yang ada di perusahaan. Sehingga jika dilakukan pada faktor tersebut maka akan tercipta suatu komitmen organisasi yang tinggi dari dalam diri karyawan.

3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer (2003) mengungkapkan 3 aspek komitmen organisasi (Masrie, 2018), antara lain:

a. *Affective comitment*

Pada aspek ini, merupakan aspek dasar dari komitmen organisasi seorang individu, karyawan ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota, karena memiliki ikatan emosional dan kesamaan tujuan dengan perusahaan. Pada aspek ini karyawan sangat bergantung dengan kesesuaian nilai-nilai dan tujuan perusahaan dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan tersebut, apabila terjadi perubahan terhadap tujuan-tujuan perusahaan akan berdampak langsung terhadap karyawan tersebut.

Hal itu dikarenakan karyawan akan kembali mencari kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan prinsip-prinsip yang dianut olehnya, jika dalam hal ini terdapat kesesuaian maka keinginan untuk tetap bertahan akan terjaga. Namun, bila dalam hal ini tidak terdapat kesesuaian, maka karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Komitmen afektif merupakan suatu kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi yang dilakukan secara konsisten, dan merasa investasi yang dikumpulkan akan hilang bila kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan dihentikan.

b. Continuance comitment

Aspek ini, muncul karena masalah ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan gaji atau untuk memperoleh keuntungan-keuntungan lainnya, dan karyawan tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Tingkat *continuance comitment* dalam perkembangannya sangat berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan, yang akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, hal tersebut menandakan bahwa rendahnya tingkat *Continuance comitment*.

c. Normative Comitment

Aspek ini muncul karena kesadaran diri dari seorang karyawan, bahwa pilihan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi memang merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, bila karyawan tersebut

memilih meninggalkan perusahaan, maka pilihannya bertentangan dengan yang seharusnya dan pendapat umum. Komitmen normatif dapat berkembang dari tekanan-tekanan yang dirasakan oleh seorang karyawan, pada proses adaptasi dan sosialisasi ketika karyawan tersebut dalam posisi sebagai karyawan baru.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek komitmen organisasi adalah *Affective Commitment* (komitmen yang berpengaruh), *Continuance Commitment* (komitmen kontinuitas), dan *Normative Commitment* (komitmen normatif).

4. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Goleman (Area, 2019c) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah:

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya.
- b. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- c. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”.
- d. Memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri.
- e. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.
- f. Merasa sebagai pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin.

- g. Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.
- h. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Menurut Michaels (Area, 2019b) ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ciri-ciri komitmen pada organisasi: menyenangi organisasi, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran orang baru.
- c. Ciri-ciri komitmen organisasi antara lain: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut tentang ciri-ciri komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang ada dalam diri seorang karyawan, kondisi organisasi yang ada diperusahaan, pengalaman kerja, kesejahteraan karyawan dan struktur yang ada diperusahaan. Sehingga jika dilakukan pada ciri-ciri tersebut maka akan tercipta suatu komitmen organisasi yang tinggi dari dalam diri karyawan.

B. Kesejahteraan Psikologis

1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Ryff menyebutkan kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal (Masrie, 2018)

Menurut Bartram & Boniwell (2007) kesejahteraan psikologis adalah sebagai kepuasan pribadi, harapan, rasa syukur, stabilitas suasana hati, pemaknaan terhadap diri sendiri, harga diri, kegembiraan, kepuasan dan optimisme termasuk juga mengenali kekuatan dan mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki (Akbar, 2013).

Menurut Ryff karakteristik orang yang memiliki kesejahteraan psikologis merujuk pada pandangan Rogers tentang orang yang berfungsi penuh (*fully-functioning person*), pandangan Maslow tentang aktualisasi diri (*self-actualization*) pandangan Jung tentang individuasi, konsep Allport tentang kematangan, juga sesuai dengan konsep Erikson dalam menggambarkan individu

yang mencapai integrasi dibanding putus asa. Kesejahteraan psikologis dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya tanda-tanda depresi (Lubis, 2018).

Warr menyatakan memperhatikan kesejahteraan psikologis dari karyawan adalah hal yang sangat penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan itu sendiri, bagaimana pengambilan keputusan yang dilakukan, serta interaksinya dengan rekan kerja (Zulkarnain & Annisa, 2014).

Ryff mengartikan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) sebagai suatu situasi dimana seseorang dapat memiliki sikap yang positif pada dirinya dan juga orang lain, dapat membuat keputusan, membuat lingkungannya dapat berjalan sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup sehingga hidup menjadi lebih bermakna, dan juga berusaha mengembangkan dirinya (Iskandar, 2016)

Harter, Schmid, dan Keyes (2002) menyatakan dalam sudut pandang kesejahteraan psikologis, ketika terdapat perasaan yang positif pada diri karyawan, hal ini menandakan kesehatan mental karyawan tersebut, dan nantinya akan dapat menghasilkan karyawan yang lebih bahagia dan produktif. Dengan demikian ketika seorang karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi, ia akan lebih kooperatif, tepat waktu dan efisien, jarang absen dan bertahan dalam suatu pekerjaan lebih lama (Zulkarnain & Annisa, 2014).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, memiliki

kepuasan hidup dan tidak ada tanda-tanda depresi. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh adanya fungsi psikologis positif dari diri individu yaitu : penerimaan diri, hubungan sosial yang positif, mempunyai tujuan hidup, mengembangkan potensi dan mampu mengontrol lingkungan eksternal.

2. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis

Ryff & Keyes (dalam Synder, Lopez,& Pedrotti, 2011) mengembangkan kesejahteraan psikologis menjadi enam dimensi (Hermawan, 2018), yang dijabarkan sebagai berikut.

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. Penguasaan lingkungan

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

e. Tujuan hidup

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

f. Perkembangan pribadi

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

Selanjutnya komponen-komponen dari kesejahteraan psikologis menurut Van Hoorn (Area, 2019a) yaitu:

- a. Bagian afektif Bagian afektif merupakan evaluasi hedonis melalui emosi dan perasaan yang dimiliki oleh seseorang
- b. Bagian kognitif Bagian kognitif merupakan informasi yang diperoleh berdasarkan penilaian seseorang akan harapannya terhadap kehidupan ideal.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kesejahteraan psikologis meliputi: Penerimaan diri Hubungan positif dengan orang lain, Autonomi, Penguasaan lingkungan, Tujuan hidup, dan Perkembangan pribadi .

C. Hubungan Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci penting yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu pentingnya, sampai ada beberapa organisasi yang menjadikan komitmen sebagai suatu syarat untuk menduduki suatu jabatan didalam organisasi. Meskipun komitmen merupakan sesuatu yang sudah umum, tetapi masih ada organisasi yang belum mengetahui pentingnya komitmen karyawan dalam suatu organisasi. Padahal komitmen berkontribusi penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga berpengaruh kepada terciptanya organisasi yang efektif dan efisien.

Karyawan yang mempunyai komitmen kepada organisasi, biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dengan adanya komitmen dalam diri individu maka semakin tinggi kepeduliannya terhadap organisasi sehingga individu tersebut akan terus berusaha untuk menjadikan organisasinya kearah yang lebih baik. Selanjutnya dalam membangun komitmen karyawan juga perlu memperhatikan beberapa faktor, seperti bagaimana kepuasan akan pembayaran, bagaimana lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan dan pengawasan yang ada, hubungan dengan sesama rekan kerja.

Membangun komitmen karyawan sangat terkait dengan bagaimana komitmen organisasi itu sendiri terhadap para karyawannya. Sejauh mana individu merasa

bahwa organisasi tempat mereka bekerja memperhatikan minat maupun kesejahteraannya dan sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi dari organisasi adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen.

Dalam bekerja tentu akan terjadi interaksi baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Selain itu karyawan juga harus mengikuti kebijakan dan peraturan dalam organisasi, serta diminta untuk selalu memperlihatkan kinerja yang baik walaupun terkadang mereka harus bekerja pada lingkungan yang kurang ideal, sehingga dalam hal ini pekerjaan sangat berhubungan dengan masalah kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh individu. Lingkungan kerja dapat memiliki dampak positif maupun negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan.

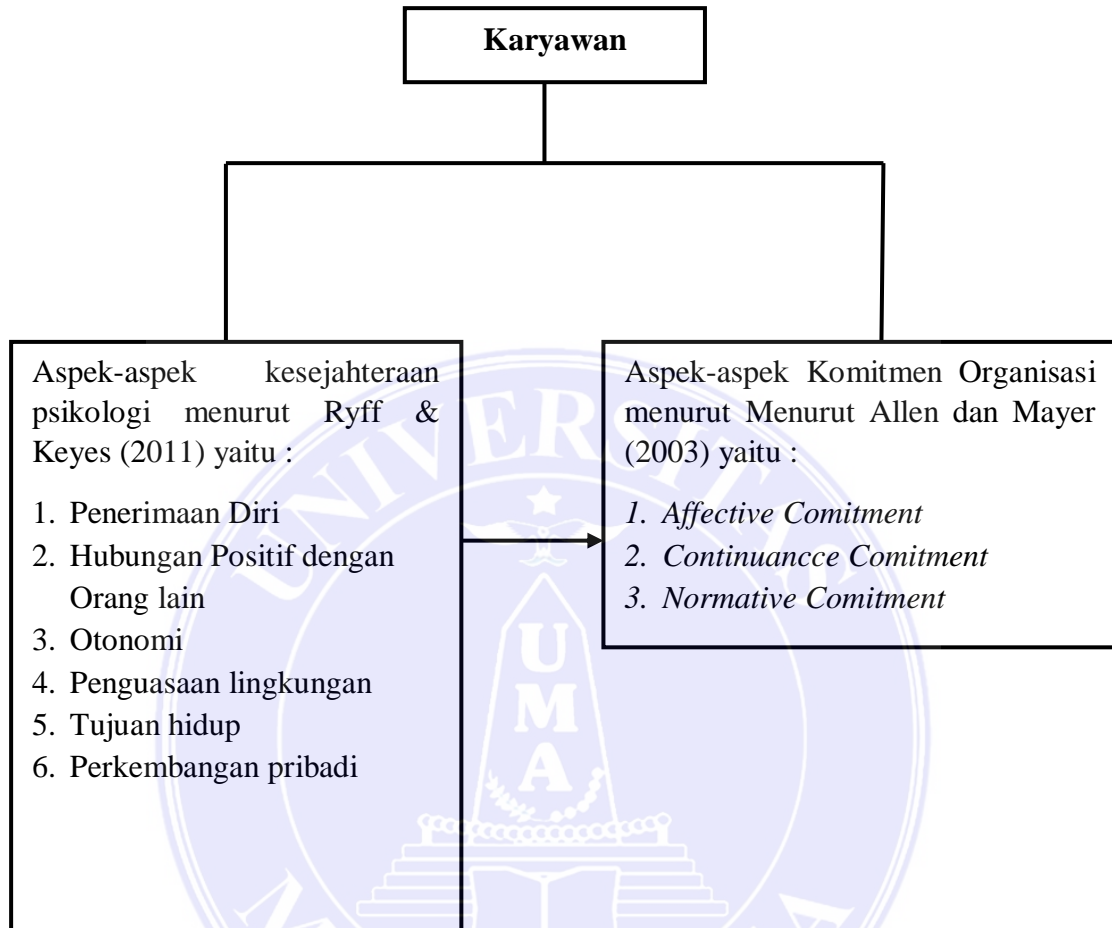
Pada penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen terhadap organisasi pada pekerja perkebunan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor kesejahteraan psikologis maka semakin tinggi skor komitmen terhadap organisasi. Hasil korelasi Pearson juga menunjukkan adanya hubungan antara dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis dengan komitmen terhadap organisasi (Zulkarnain & Annisa, 2014)

Ketika individu memiliki kondisi kesejahteraan psikologis yang baik maka ia mampu berfungsi dengan baik. Dengan demikian, ia akan optimal dalam mengerjakan segala tugas dan tanggung jawabnya sebagai individu dan ia memiliki hubungan-hubungan yang positif dengan orang lain. Selain itu individu juga mampu berpegang pada keyakinannya, mampu menangani lingkungan

disekitarnya, dan secara umum menjadi manusia yang lebih baik dalam hidupnya. Tingkat kesejahteraan psikologis seseorang akan berguna dalam komitmen individu, produktivitas kerja individu, target-target dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, serta penguasaan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan.



D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis yang diuraikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis secara positif berhubungan dengan komitmen organisasi". Dengan asumsi semakin tinggi kesejahteraan psikologis karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kesejahteraan psikologis karyawan, maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek dalam penelitian sesuai dengan judul dan tujuan peneliti, maka Variabel-variabel utama yang dipergunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel (X) : Kesejahteraan Psikologis
2. Variabel (Y) : Komitmen Organisasi

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kesejahteraan Psikologi

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, memiliki kepuasan hidup dan tidak ada tanda-tanda depresi. Kesejahteraan Psikologis diukur dengan menggunakan skala berdasarkan ciri-ciri prokrastinasi akademik Ryff & Keyes (2011) yang meliputi: Penerimaan Diri,, Hubungan Positif dengan Orang lain, Otonomi, Penguasaan lingkungan, Tujuan hidup, Perkembangan pribadi.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Keinginan karyawan tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat

untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala berdasarkan ciri-ciri prokrastinasi akademik oleh Allen dan Mayer (2003) yang meliputi: *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment*.

A. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah karyawan CV. Bintang Terang berjumlah 31 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2016). Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik-teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Bintang Terang yang berjumlah 31 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Total Sampling*. *Teknik total sampling* adalah teknik yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2016) jika jumlah populasi kurang

dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini, pengambilan subyek dilakukan dengan teknik total sampling.

B. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek- aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala format yang digunakan disini adalah tipe skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Skala Komitmen Organisasi

1. Affective comitment

Pada aspek ini, merupakan aspek dasar dari komitmen kerja seorang individu, karyawan ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota, karena memiliki ikatan emosional dan kesamaan tujuan dengan perusahaan. Pada aspek ini karyawan sangat bergantung dengan kesesuaian nilai-nilai dan tujuan perusahaan dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan tersebut, apabila terjadi perubahan terhadap tujuan-tujuan perusahaan akan berdampak langsung terhadap karyawan tersebut.

2. Continuance comitment

Aspek ini, muncul karena masalah ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan

gaji atau untuk memperoleh keuntungan-keuntungan lainnya, dan karyawan tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Tingkat *continuance comitment* dalam perkembangannya sangat berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan, yang akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, hal tersebut menandakan bahwa rendahnya tingkat *Continuance comitment*.

3. *Normative Comitment*

Aspek ini muncul karena kesadaran diri dari seorang karyawan, bahwa pilihan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi memang merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, bila karyawan tersebut memilih meninggalkan perusahaan, maka pilihannya bertentangan dengan yang seharusnya dan pendapat umum. Komitmen normatif dapat berkembang dari tekanan-tekanan yang dirasakan oleh seorang karyawan, pada proses adaptasi dan sosialisasi ketika karyawan tersebut dalam posisi sebagai karyawan baru.

Skala komitmen organisai ini disusun berdasarkan format *likert* dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian komitmen organisai untuk item *favorable* berdasarkan skala *likert* adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable* nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

b. Skala kesejahteraan psikologis

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 terusmenerus, merasa diri menjadi lebih baik dan terbuka akan pengalaman baru, serta berkembang menjadi pribadi yang efektif

Skala kesejahteraan psikologis ini disusun berdasarkan format *likert* dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian kesejahteraan psikologi untuk item *favorable* berdasarkan skala *likert* adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable* nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

C. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum digunakan dalam penelitian, maka alat ukur (skala) terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya (Azwar, 2012).

1. Validitas Alat Ukur

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas pada masing-masing item, ialah dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total yang merupakan jumlah masing-masing skor butir. Bila koefisien korelasinya sama ataupun diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan

valid, namun bila nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini Teknik yang digunakan untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*. Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS(Statistic Packages For Social Science)*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut (Sugiyono, 2016) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. reliabilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS(Statistic Packages For Social Science)*.

D. Metode Analisis Data

Analisis data diarahkan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Untuk pengujian hipotesis yang menyatakan ada atau tidaknya Hubungan antara Kesejahteraan psikologis dengan Komitmen Organisasi pada karyawan CV. Bintang Terang. Dengan menggunakan Korelasi *Product Moment Pearson*.

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara:

- a. Uji normalitas, yaitu mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan dengan data terikat



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dan melalui pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $R_{xy} = 0,590$, $p = 0,000$ berarti $p < 0,05$. Artinya ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi. Kesejahteraan Psikologis berpengaruh sebesar 34,8% terhadap komitmen organisasi.
2. Melihat hasil penelitian melalui data empirik kesejahteraan psikologis yaitu 48,19 dan komitmen organisasi adalah 47,52. Selain itu, nilai rata-rata hipotetik pada kesejahteraan psikologis adalah 60 dan komitmen organisasi adalah 57,5. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kesejahteraan psikologi dan komitmen organisasi karyawan CV Bintang Terang tergolong rendah.

B. Saran

1. Saran Untuk Subjek Penelitian

Meninjau hasil penelitian, maka diharapkan pada subjek penelitian untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam dirinya dengan cara membangun hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Menyadari peran dan peka terhadap keadaan sekitar serta tanggung jawab sebagai karyawan, dan mengembangkan kepercayaan positif dan perasaan kelekatan yang kuat terhadap organisasi, itu dapat diwujudkan dalam bentuk loyalitas terhadap perusahaan, guna mendapatkan kenyamanan di ruang lingkup kerja dan menentukan kesuksesan baik kini maupun di masa depan.

2. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Dilihat dari hasil penelitian, maka diharapkan kepada perusahaan agar dapat lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawannya dengan cara menciptakan hubungan positif antara karyawan dan perusahaan, mengontrol lingkungan eksternal pada perusahaan, memberikan fasilitas serta memberikan tunjangan yang sesuai dengan kinerja karyawan, organisasi dapat memberikan kontribusi pada pengembangan karyawan dengan menyediakan pelatihan yang membuat keterampilan karyawan meningkat. Mendukung ide-ide dan inovasi karyawan serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan guna meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Selanjutnya dianjurkan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk dapat mencari faktor-faktor yang belum diteliti sebelumnya yang juga memiliki hubungan dan berkontribusi terhadap komitmen organisasi.



Daftar Pustaka

- Akbar, K. P. (2013). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Intensi Turnover pada Karyawan Perhotelan di Kota Medan. *Halaman 5-6*.
- Akhmada, M. F., & Satwika, Y. W. (2020). ORGANISASI PADA GURU DI YAYASAN X Yohana Wuri Satwika Abstrak. *Penelitian Psikologi, 07*.
- Area, U. M. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Pada PNS SAT Brimob Polda Sumut. *Skripsi*.
- Area, U. M. (2019). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Intensi Turnover (Keinginan Berpindah perkerjaan) Pada Karyawan Outsourcing Di PT.Telkom 1 Medan. *Skripsi*.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hermawan, S. (2018). Hubungan kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen organisasi karyawan pt disdus indonesia (fave indonesia). *Psiko-Edukasi*. Halaman: 139–154.
- Ihsanul Hafizhah. (2015). Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru Indonesia. Pengaruh Etika Uang Terhadap Kecurangan Pajak Dengan Religiusitas, Gender Dan Materialisme Sebagai Variabel Moderasi, Halaman: 2010–2012.
- Iskandar, S. A. O. P. (2016). Hubungan Psychological Well-Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Prajurit Tni-Au Lanud Abdulrachman Saleh Malang. Halaman: 197–207.
- Lubis, A. N. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan. Halaman: 290–296.
- Masrie, R. jessicha. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) Dengan Komitment Organisasi Pada Karyawan Pt.Cipta Power Service. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. *Skripsi*.
- Sila, P. D., Suarni, W. O., & Sunarjo, I. S. (2021). Psychological Well-Being dan Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat DPRD. *Jurnal Sublimapsi*. *Halaman: 2-3*.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2014). *SPPS Untuk Penelitian/ V*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sumule, R. P., & K, N. M. T. (2008). *Psychological Well Being to The Teacher That Work in Foundation Papua Pesat Nabire*. Halaman: 1–12.

Zulkarnain, & Annisa. (2014). Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Jurnal INSAN* Halaman: 54–62.



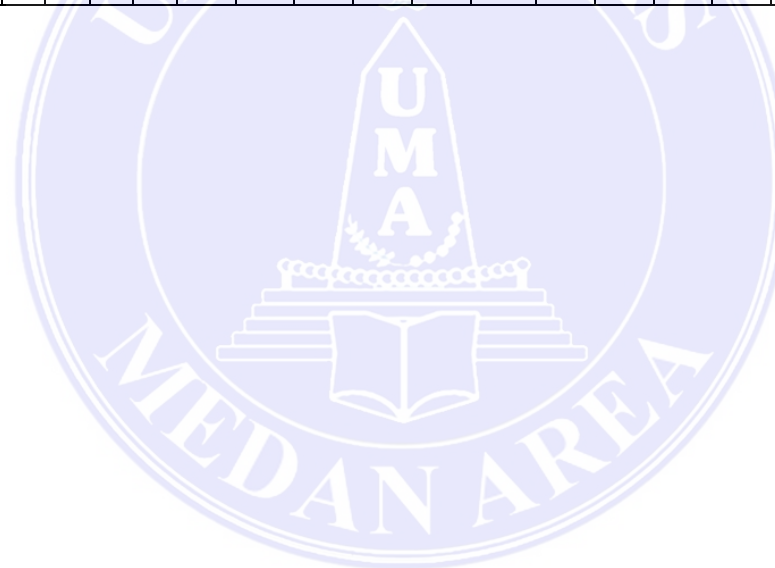


LAMPIRAN A
DATA PENELITIAN

KOMITMEN ORGANISASI

No	Aitem																							Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	50
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	47
3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	51
4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	62
5	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	45
6	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	34
7	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	48
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	65
9	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	36
10	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	49
11	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	45
12	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	67
13	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	39
14	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	43
15	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	44
16	3	3	2	2	4	3	3	2	2	1	2	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	4	65
17	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	34
18	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	49
19	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	34
20	1	1	3	1	3	1	4	3	2	4	3	1	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	59
21	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	52
22	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	2	2	1	1	2	2	36
23	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	35

24	1	1	3	3	4	2	4	1	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	62
25	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	34
26	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	42
27	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	42
28	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
29	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	47
30	1	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	46
31	2	2	3	3	3	1	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	47



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/22

Kesejahteraan Psikologis

No	Aitem																								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	49
2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	46
3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	39
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	70
5	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	39
6	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	32
7	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	57
8	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	53
9	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	39
10	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	47
11	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	49
12	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	60
13	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	48
14	2	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	37
15	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	1	2	41
16	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	53
17	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	49
18	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	45
19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	50

20	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	66
21	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	39
22	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	32
23	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	50
24	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	70
25	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	51
26	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	50
27	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	52
28	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	60
29	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	49
30	2	1	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	41
31	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	31



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



LAMPIRAN B
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas dan Reabilitas skala Kesejahteraan Psikologis Reliability

Scale: Psychological Well-Being

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,48	,677	31
aitem_2	1,90	,651	31
aitem_3	1,84	,638	31
aitem_4	1,84	,583	31
aitem_5	2,03	,752	31
aitem_6	2,55	,568	31
aitem_7	2,03	,657	31
aitem_8	2,35	,755	31
aitem_9	1,90	,597	31
aitem_10	1,90	,597	31
aitem_11	2,26	,575	31
aitem_12	1,77	,669	31
aitem_13	2,03	,706	31
aitem_14	1,94	,727	31
aitem_15	1,90	,700	31
aitem_16	2,00	,577	31
aitem_17	1,87	,428	31
aitem_18	2,13	,670	31
aitem_19	1,77	,560	31
aitem_20	1,81	,601	31
aitem_21	1,97	,482	31
aitem_22	1,84	,820	31
aitem_23	2,03	,836	31

aitem_24	1,65	,608	31
aitem_25	2,03	,482	31
aitem_26	1,94	,512	31
aitem_27	1,94	,629	31
aitem_28	2,26	,575	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	53,48	95,125	,655	,919
aitem_2	54,06	93,196	,844	,917
aitem_3	54,13	94,049	,791	,917
aitem_4	54,13	96,783	,620	,920
aitem_5	53,94	97,462	,418	,923
aitem_6	53,42	100,052	,340	,924
aitem_7	53,94	94,196	,753	,918
aitem_8	53,61	97,645	,403	,924
aitem_9	54,06	95,596	,709	,919
aitem_10	54,06	96,196	,655	,920
aitem_11	53,71	97,080	,602	,920
aitem_12	54,19	94,895	,682	,919
aitem_13	53,94	93,196	,773	,917
aitem_14	54,03	93,499	,725	,918
aitem_15	54,06	91,529	,912	,915
aitem_16	53,97	96,032	,695	,919
aitem_17	54,10	99,757	,503	,922
aitem_18	53,84	94,473	,714	,918
aitem_19	54,19	94,828	,833	,917
aitem_20	54,16	97,340	,551	,921
aitem_21	54,00	101,133	,396	,924
aitem_22	54,13	99,583	,343	,927
aitem_23	53,94	94,996	,524	,922
aitem_24	54,32	103,492	,030	,928
aitem_25	53,94	97,329	,702	,920
aitem_26	54,03	105,499	,145	,929
aitem_27	54,03	102,966	,068	,928
aitem_28	53,71	103,480	,036	,928

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55,97	104,232	10,209	28

Uji Validitas dan Reabilitas skala Komitmen Organisasi

Reliability

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,61	,803	31
aitem_2	1,58	,765	31
aitem_3	2,13	,670	31
aitem_4	2,35	,661	31
aitem_5	2,35	,755	31
aitem_6	1,65	,608	31
aitem_7	2,45	,810	31
aitem_8	2,16	,688	31
aitem_9	1,81	,654	31
aitem_10	1,74	,855	31
aitem_11	2,13	,562	31
aitem_12	2,23	,669	31
aitem_13	1,90	,651	31
aitem_14	2,06	,814	31
aitem_15	2,00	,816	31
aitem_16	1,87	,670	31
aitem_17	2,03	,706	31
aitem_18	2,45	,506	31
aitem_19	2,42	,848	31
aitem_20	2,03	,605	31
aitem_21	2,35	,608	31
aitem_22	2,19	,833	31

aitem_23	1,81	,749	31
aitem_24	1,94	,727	31
aitem_25	2,52	,724	31
aitem_26	2,52	,626	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	52,68	98,226	,507	,908
aitem_2	52,71	98,280	,533	,908
aitem_3	52,16	97,473	,682	,905
aitem_4	51,94	103,596	,317	,913
aitem_5	51,94	96,529	,664	,905
aitem_6	52,65	103,370	,359	,912
aitem_7	51,84	94,473	,751	,903
aitem_8	52,13	102,849	,360	,913
aitem_9	52,48	97,791	,674	,905
aitem_10	52,55	95,056	,669	,905
aitem_11	52,16	106,873	-,021	,916
aitem_12	52,06	109,396	-,207	,920
aitem_13	52,39	102,778	,384	,912
aitem_14	52,23	99,181	,438	,910
aitem_15	52,29	93,413	,815	,902
aitem_16	52,42	97,518	,678	,905
aitem_17	52,26	99,065	,525	,908
aitem_18	51,84	102,740	,385	,910
aitem_19	51,87	104,116	,122	,917
aitem_20	52,26	98,731	,653	,906
aitem_21	51,94	97,529	,753	,904
aitem_22	52,10	94,157	,748	,903
aitem_23	52,48	95,191	,766	,903
aitem_24	52,35	94,637	,832	,902
aitem_25	51,77	98,047	,584	,907
aitem_26	51,77	98,914	,614	,907

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54,29	106,946	10,341	26



LAMPIRAN C
UJI NORMALITAS

Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Psychological Well-Being	31	48,19	10,180	31	70
Komitmen Organisasi	31	47,52	10,315	34	67

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Psychological Well-Being	Komitmen Organisasi
N		31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48,19	47,52
	Std. Deviation	10,180	10,315
	Absolute	,125	,120
Most Extreme Differences	Positive	,125	,120
	Negative	-,080	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		,695	,669
Asymp. Sig. (2-tailed)		,719	,761



LAMPIRAN D
UJI LINEARITAS

Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi *	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%
Psychological Well-Being						

Report

Komitmen Organisasi

Psychological Well-Being	Mean	N	Std. Deviation
31	47,00	1	.
32	35,00	2	1,414
37	43,00	1	.
39	46,00	4	7,348
41	45,00	2	1,414
45	49,00	1	.
46	47,00	1	.
47	49,00	1	.
48	39,00	1	.
49	44,00	4	6,976
50	37,00	3	4,359
51	34,00	1	.
52	42,00	1	.
53	65,00	2	,000
57	48,00	1	.
60	65,50	2	2,121
66	59,00	1	.
70	62,00	2	,000
Total	47,52	31	10,315

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2837,242	17	166,897	6,120	,001
Komitmen Organisasi * Psychological Well-Being	Between Groups	Linearity	1111,515	1	1111,515	40,761	,000
		Deviation from Linearity	1725,727	16	107,858	3,955	,080
	Within Groups		354,500	13	27,269		
Total			3191,742	30			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Psychological Well-Being	,590	,348	,943	,889



LAMPIRAN E
UJI HIPOTESIS DAN KORELASI

CORELATION

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Psychological Well-Being	48,19	10,180	31
Komitmen Organisasi	47,52	10,315	31

Correlations

		Psychological Well-Being	Komitmen Organisasi
Psychological Well-Being	Pearson Correlation	1	,590**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	31	31
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,590**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	31	31



LAMPIRAN F
ALAT UKUR PENELITIAN

IDENTITAS DIRI

Inisia :
 Usia :
 Jenis kelamin :
 Pendidikan :
 Status pernikahan :
 Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban Bapak/ Ibu pada lembar jawaban yang sudah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah tersedia, yaitu :

STS: bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut

TS: bila “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut

S : bila “Setuju” dengan pernyataan tersebut

SS: bila “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut

2. Bapak /Ibu dimohon mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda namun semua jawaban dianggap **BENAR** dan tidak ada jawaban yang dianggap **SALAH**. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang sesuai dengan diri Bapak/ Ibu.
3. Jika Bapak/ Ibu ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang tidak sesuai lalu berilah tanda (X) pada jawaban yang lebih sesuai dengan diri Bapak/ Ibu.

No	Pernyataan	Pilihan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya memiliki arah dan tujuan hidup	X		X	

Skala Kesejahteraan Psikologis

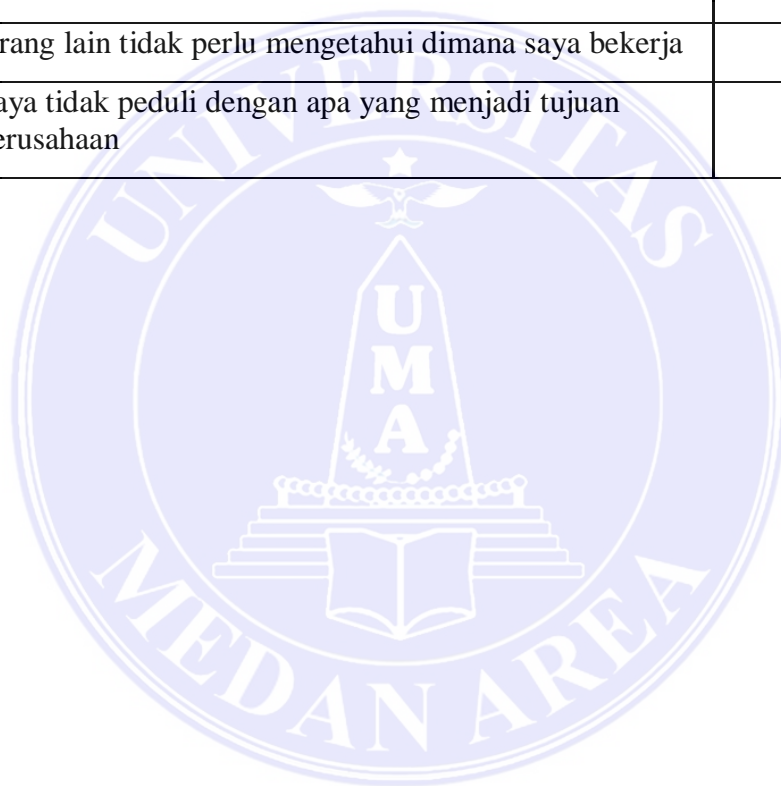
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya sangat dekat dengan rekan kerja				
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri				
3	Saya mudah beradaptasi dengan orang lain				
4	Saya kesulitan dalam bersikap maupun berkomunikasi dengan orang lain				
5	Saya memandang, setiap masalah merupakan sebuah proses untuk berkembang menjadi lebih baik				
6	Saya berusaha mengembangkan bakat diperusahaan ini				
7	Penghargaan dari perusahaan tidak penting bagi saya				
8	Pada saat tertentu saya membutuhkan bantuan dari orang lain				
9	Saya merasa belum mencapai tujuan apapun di dalam kehidupan ini				
10	Saya tidak merasa tertantang dengan apapun di dalam pekerjaan				
11	saya tidak mempunyai tujuan apapun dalam hidup				
12	Saya sulit beradaptasi dengan orang lain				
13	Rekan kerja saya tidak ragu untuk menceritakan tentang dirinya				
14	Memenuhi target perusahaan membuat saya tertantang				
15	Saya merasa puas dengan apa yang telah dicapai				
16	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri				
17	Saya malas bertegur sapa dengan rekan kerja				
18	Saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada siapapun				
19	Saya selalu berjuang untuk mendapatkan penghargaan yang baik di perusahaan				
20	Saya mudah tertekan dalam menghadapi berbagai masalah hidup inii				
21	Menjadi orang yang terpandang merupakan salah satu				

	impian saya				
22	Saya merasa dinilai sebagai rekan kerja yang tidak dapat diajak sharing				
23	Tidak ada potensi yang dapat saya tonjolkan untuk perusahaan				
24	Saya mampu mengambil keputusan tanpa melibatkan orang lain				
25	Saya memiliki banyak potensi yang dibutuhkan perusahaan				
26	Setiap mengambil keputusan saya selalu melibatkan orang lain				
27	Saya bangga mempunyai kemampuan diatas rata-rata				
28	Tidak ada yang dapat dibanggakan dari diri ini				

Skala Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Tujuan perusahaan merupakan tujuan saya				
2	Saya sangat cocok berkarja diperusahaan ini				
3	Saya merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan lain lebih baik daripada fasilitas yang diberikan oleh perusahaan ini				
4	Sudah menjadi kewajiban bagi saya bekerja di perusahaan ini				
5	Saya tidak memiliki kewajiban untuk setia dengan perusahaan ini				
6	Saya menaati semua peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
7	Saya rugi apabila mengundurkan diri dari perusahaan				
8	Menurut saya, tidak semua peraturan perusahaan harus dipatuhi dan ditaati				
9	Saya merasa ingin mengundurkan diri dari perusahaan ini dan bekerja di tempat lain				
10	Saya menerima segala kebijakan dari perusahaan				
11	Tetap bertahan di perusahaan ini adalah bentuk kesetiaan saya terhadap perusahaan ini				
12	Saya tidak tertarik untuk meningkatkan jenjang karir di perusahaan ini				
13	Saya tidak merasa rugi apabila berhenti dari perusahaan				
14	Saya akan tetap menjadi bagian dari perusahaan ini				
15	Tidak selamanya saya bekerja diperusahaan ini				
16	Saya merasa takut apabila berhenti bekerja dari perusahaan				
17	Saya serasi bekerja di perusahaan ini				
18	Saya terpaksa bekerja disini, karena tidak ada pilihan lain				
19	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini				

20	Saya ingin mengundurkan diri dari rutinitas pekerjaan di perusahaan ini				
21	Saya merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan ini lebih baik dari perusahaan lain				
22	Saya tidak sepenuhnya mendukung segala kebijakan yang ditetapkan di perusahaan				
23	Saya sering bersebrangan dengan perusahaan				
24	Jenjang karir di perusahaan ini membuat saya ingin selalu bekerja dengan baik.				
25	Orang lain tidak perlu mengetahui dimana saya bekerja				
26	Saya tidak peduli dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan				





CV. BINTANG TERANG

Jl. Meteorologi, Komplek Veteran VI

Medan, 24 Juni 2021

Nomor : 43/SK/04.24/V/2021

Lamp : -

Hal : Selesai Riset

CV. Bintang Terang, dengan ini menerangkan bahwasanya dibawah ini:

Nama : Fakhrul Malik

NPM : 178600429

Jurusan : Psikologi

Telah selesai melakukan penelitian di CV. Bintang Terang pada tanggal 03 juni 2021 sampai tanggal 24 juni 202 Dengan Judul "Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan CV. Bintang Terang".

Demikian Surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 24 Juni 2021

Kepala CV. Bintang Terang

BINTANG TERANG
PELEBURAN ALUMINIUM BATANGA
KOMPLEK VETERAN Lr VI
MEDAN ESTATE
Usman Perinadi



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 57/FPSI/01.10/VI/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 02 Juni 2021

Yth. Pimpinan CV. Bintang Terang

Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Fakhrul Malik
NPM : 178600429
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di CV. Bintang Terang, Jl. Metrologi, Komplek Veteran, Lorong 6, Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan CV. Bintang Terang*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfira, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip
-

