

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
(*PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*) DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. CIPTA POWER
SERVICE**

SKRIPSI

OLEH:

RIZKY JESSICHA MASRIE

14 860 0142



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
(*PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*) DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. CIPTA POWER
SERVICE**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

RIZKY JESSICHA MASRIE

14 860 0142

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis
(*Psychological Well-Being*) Dengan komitmen
Organisasi Pada Karyawan PT. Cipta Power Service
Nama : Rizky Jessicha Masrie
NPM : 148600142
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Drs. Mulia Siregar, M.Psi

Pembimbing II

Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian



Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Dekan



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

09 Juni 2018

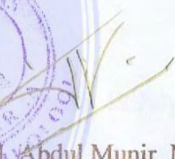
Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

08 Juni 2018

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dekan


Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Dewan Penguji

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
4. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan



HALAMAN PENYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun Bagian-Bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 July 2018



Tanda Tangan

Rizky Jessicha Masrie

148600142

**Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)
dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Cipta Power Service**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEES
OF PT. CIPTA POWER SERVICE***

Rizky Jessicha Masrie

148600142

Universitas Medan Area, Indonesia

Email : rizkyjessicha@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kesejahteraan psikologi (*Psychological Well-Being*) dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Power Service Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yakni dengan penetapan kriteria subyek berada pada rentang usia 22-35 tahun, jabatan sebagai *Direct Sales*, dan pendidikan terakhir SMA sederajat hingga Strata 1. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada karyawan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada karyawan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan tersebut, demikian sebaliknya semakin rendah kesejahteraan psikologis pada karyawan maka akan semakin rendah komitmen organisasi karyawan tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan skala Likert. Untuk menguji Hipotesis yang diajukan dilakukan dengan koefisien korelasi $R_{xy} = 0,492$, $p = 0,01$ berarti $p < 0,010$. Artinya ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi. Jadi antara kedua variabel ada hubungan sebab akibat. Dari hasil yang diperoleh ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesa yang diajukan, diterima.

Kata Kunci : Kesejahteraan Psikologis;Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine the relation between psychological well-being with organizational commitment to employees of PT. Cipta Power Service Medan. The sample of this study is 60 employees, with sampling technique using purposive sampling that is determined by subject criteria in the age range 22-35 years, position as Direct Sales, and recent education is senior high school equal to bachelor. According to the discussion in theoretical framework, then the hypothesis proposed in this research that there is a positive relationship between psychological well-being with organizational commitment to employees. Assuming that the higher the psychological well-being of the employee, the higher the commitment of the employee's organization, and the lower the psychological well-being of the employee, the lower the commitment of the employee organization. Having done the data collection by using Likert scale. The proposed hypothesis test done with the correlation coefficient $R_{xy} = 0,492$, $p = 0,01$ mean is $p < 0,010$. This means that there is a relationship between psychological well-being with organizational commitment. So there is a causal relationship between the two variables. From the results obtained, it can be stated that the hypothesis proposed is acceptable.

Keywords: *Psychological Well-being; Organizational Commitment*



BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bab metode penelitian ini meliputi: Identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel, metode pengambilan data, validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini ada dua, yaitu :

1. Variabel bebas (x) : Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)
2. Variabel tergantung (y) : Komitmen Organisasi

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Kesejahteraan psikologis (*Psychological well-being*) adalah hasrat dalam pencapaian penuh terhadap kemampuan ataupun potensi seseorang untuk dapat menerima tujuan hidup dan terus bertumbuh secara personal. Diukur dengan menggunakan skala kesejahteraan psikologis dengan bentuk skala Likert. Dilihat

dari beberapa aspek kesejahteraan psikologis yaitu: Penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki kemandirian (*autonomy*), mampu mengontrol lingkungan eksternal (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in live*), dan pengembangan potensi dalam diri (*personal growth*).

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan ungkapan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang karyawan terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut dalam mempertahankan status keanggotaannya di dalam suatu organisasi. Diukur menggunakan skala komitmen organisasi dengan bentuk skala Likert. Dilihat dari ciri-ciri komitmen organisasi yaitu: Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian (Hadi, 2000). Sedangkan subjek penelitian yaitu orang yang menjadi sumber data dan diambil dari populasi penelitian dan subjek penelitian merupakan sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti. Pada dasarnya, subjek penelitian adalah yang

akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 2003). Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian seluruhnya berasal dari suatu populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja PT. Cipta Power Service Medan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugyono, 2008). Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Selanjutnya menurut Hadi (2000) syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat mencerminkan keadaan populasinya. Dalam istilah teknik statistik dikatakan, sampel harus merupakan populasi dalam bentuk kecil. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, pengambilan subyek dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Perhatian utama dalam teknik *purposive sampling* adalah bahwa peneliti memilih calon subyek berdasarkan siapa yang dapat memberikan informasi yang diinginkan dan bersedia untuk berbagi informasi tersebut. Teknik ini sangat berguna apabila ingin membuat gagasan mengenai kenyataan historis, menggambarkan sebuah fenomena, atau mengembangkan sesuatu yang baru sedikit diketahui (Kumar, 1996).

Pengambilan subyek dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan penetapan kriteria subyek yakni :

Usia : 22 – 35 tahun

Jabatan : *Direct Sales*

Pendidikan terakhir : SMA sederajat – Strata 1

D. Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2000) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subyek penelitian. Sejalan dengan hal diatas, Arikunto (2001) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya.

Menurut Hadi (2000) ada beberapa kelebihan menggunakan metode skala, yaitu:

1. Subyek adalah orang yang paling tau tentang dirinya.
2. Apa yang dikatakan subyek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Penelitian ini menggunakan dua jenis skala yaitu skala kesejahteraan psikologis dan skala komitmen organisasi dengan bentuk skala Likert, dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria penilaian jawaban untuk pernyataan *favourable* yakni nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable*, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2003). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan

dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sahih jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2003).

Validitas berasal dari kata "*validity*" yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2003). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2000).

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
- $\sum XY$ = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
- $\sum X$ = jumlah skor variabel X
- $\sum Y$ = jumlah skor variabel Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y
- N = jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *whole* dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{pq} = \frac{r_{pq} \cdot SD_y - SD_x}{SD^2 y + SD^2 x = 2r \cdot SDx \cdot SDy_{tp}}$$

Keterangan :

- Rpq = koefisien korelasi antara x dan y setelah dikorelasi
- Rtp = koefisien product moment
- Sdy = deviasi standar total
- Sdx = deviasi standar faktor

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2003).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Hoyt Azwar (2003) dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{bt} = 1 - \frac{M_{ki}}{M_{ks}}$$

Keterangan:

R_{bt} = indeks reliabilitas alat ukur

1 = konstanta bilangan

M_{ki} = mean kuadrat antar butir

M_{ks} = mean kuadrat antar subjek

Adapun digunakannya teknik reliabilitas dari Hoyt ini adalah:

1. Jenis data kontinyu.
2. Tingkat kesukaran seimbang.
3. Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

F. Metode Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (kesejahteraan psikologis) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung (komitmen organisasi). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\sum X^2 \right) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	=	koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
$\sum XY$	=	jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
$\sum X$	=	jumlah skor variabel X
$\sum Y$	=	jumlah skor variabel Y
$\sum X^2$	=	jumlah kuadrat skor variabel X
$\sum Y^2$	=	jumlah kuadrat skor variabel Y
N	=	jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan Product Moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variable telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

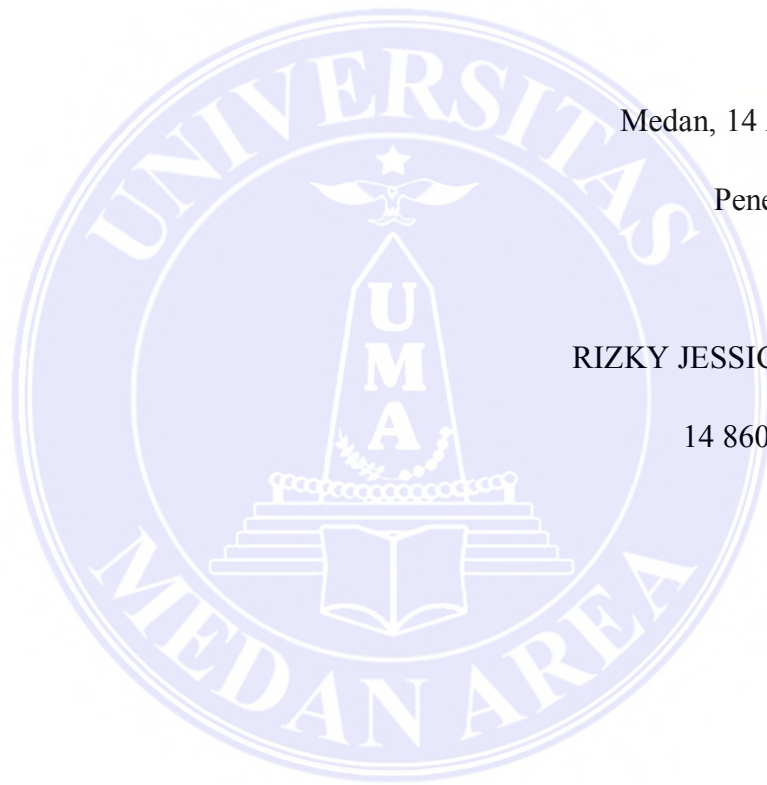
1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada bapak Hairul Anwar Dalimunthe, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Kepada bapak Mulia Siregar, M.Si selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada ibu Salamiah Sari Dewi S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku ketua penguji yang selalu ramah dan baik hati kepada peneliti.
8. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dan selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu baik hati kepada peneliti, memberikan saran serta ilmu pengetahuan dan memperlancar proses penyelesaian dalam skripsi peneliti.
9. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.
10. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Bang Mimi, Bang Agus, Bang Fajar, Bang Iwan, Kak Lili, Kak Citra, Bang Ramdani, dan Kak Tatik yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
11. Yang istimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tuaku, Ayahku (Yan Nunul Masri) dan Mamaku (Yessi Susanti) yang tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayangnya serta semangat dan selalu menjadi inspirasi peneliti untuk menjadi kebanggaan keluarga.
12. Yang tersayang adik-adikku Audrey Defira Masry, Belvania Callysta Masry, Janna, Aditya Simanjuntak yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat dan dukungan.
13. Kepada yang tercinta dan tersayang (calon imamku) Agus Suroso, yang selalu mendampingi, membantu, memberi doa dan semangat juga motivasi kepada peneliti hingga skripsi ini selesai.

14. Kepada keluarga besar Psychopath yang sangat aku cintai, kalian memberikan keluarga kecil yang memberi bumbu dalam kehidupan peneliti, buat canda tawa dan pengajaran yang selalu dihadirkan ditengah-tengah kita.
15. Seluruh sahabat-sahabat dan teman-temanku tercinta khususnya Ayu Surdia, Fadila Sweden, Awaluddin, Rathna Sari, Dini Amalia Utami, Aan Diames, Surya Andika, Fajri Zahara, M Fahri, Adi Zega, Muna Rahman Khair, Yolla vicaloka, Annisa Putri Kesuma, Mahyuf Tri Yonanda dan Muhammad Adillah, Annisa Nur Bahri, Icha Hafizah, Nurul Diniaty, Angelin Sisca Silalahi, Sartika Sari Tambunan, Indah P Santana, Bang Bobi, Bang Jo, Bang Yan, Bang Wandu, Surya Boyband, Putri Cahaya, Rizki Sri Ananda, Sulinawati, Balqish terimakasih menemani hari-hari peneliti selama di Fakultas Psikologi UMA dan terimakasih telah membantu dan menyemangati peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Kepada semua teman-teman (kelas B dan Malam stambuk 14) yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
17. Buat teman-teman se-Almamater stambuk 14 yang juga tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.
18. Dan terakhir buat abang dan kakak senior (alumni) terkhusus kak Amelia Nurhasnida Lubis di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk masukan, semangat dan motivasi yang diberikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan baik dalam kata, isi maupun tata tulisannya. Untuk itu peneliti

mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah dan hidayah-Nya serta membalas segala amal baik semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan dan pengetahuan kita semua khususnya bagi peneliti pribadi.



Medan, 14 April 2018

Peneliti

RIZKY JESSICHA MASRIE

14 860 0142

Daftar Isi

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii

BAB I. PENDAHULUAN..... Error! Bookmark not defined.

- A. Latar Belakang Masalah Error! Bookmark not defined.
- B. Identifikasi Masalah..... Error! Bookmark not defined.
- C. Batasan Masalah..... Error! Bookmark not defined.
- D. Rumusan Masalah..... Error! Bookmark not defined.
- E. Tujuan Penelitian..... Error! Bookmark not defined.
- F. Manfaat Penelitian..... Error! Bookmark not defined.

BAB II. LANDASAN TEORI..... Error! Bookmark not defined.

- A. Karyawan Error! Bookmark not defined.
 - 1. Pengertian Karyawan Error! Bookmark not defined.
 - 2. Status Karyawan Error! Bookmark not defined.
- B. Komitmen Organisasi Error! Bookmark not defined.
 - 1. Pengertian Komitmen Organisasi Error! Bookmark not defined.
 - 2. Ciri-ciri Komitmen Organisasi Error! Bookmark not defined.
 - 3. Indikator Komitmen Karyawan Error! Bookmark not defined.
 - 4. Pendekatan Komitmen Organisasi Error! Bookmark not defined.

5. Aspek-aspek Komitmen Organisasi **Error! Bookmark not defined.**
6. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi **Error! Bookmark not defined.**
7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi **Error! Bookmark not defined.**
8. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi **Error! Bookmark not defined.**
- C. Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) **Error! Bookmark not defined.**
 1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) **Error! Bookmark not defined.**
 2. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis **Error! Bookmark not defined.**
 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis **Error! Bookmark not defined.**
- D. Hubungan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan **Error! Bookmark not defined.**
- E. Kerangka Konseptual **Error! Bookmark not defined.**
- F. Hipotesis **Error! Bookmark not defined.**

BAB III. METODE PENELITIAN Error! Bookmark not defined.

- A. Identifikasi Variabel Penelitian **Error! Bookmark not defined.**
- B. Definisi Operasional Variabel Penelitian **Error! Bookmark not defined.**
 1. Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) **Error! Bookmark not defined.**
 2. Komitmen Organisasi **Error! Bookmark not defined.**
- C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel **Error! Bookmark not defined.**
 1. Populasi **Error! Bookmark not defined.**
 2. Sampel **Error! Bookmark not defined.**
 3. Teknik Pengambilan Sampel **Error! Bookmark not defined.**
- D. Metode Pengambilan Data **Error! Bookmark not defined.**
- E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur **Error! Bookmark not defined.**
 1. Validitas Alat Ukur **Error! Bookmark not defined.**
 2. Reliabilitas Alat Ukur **Error! Bookmark not defined.**
- F. Metode Analisis Data **Error! Bookmark not defined.**

BAB IV. LAPORAN PENELITIAN ...Error! Bookmark not defined.

- A. Orientasi Kancan Penelitian dan Gambaran Subjek Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 1. Orientasi Kancan Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
 - 2. Gambaran Umum Subjek Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
- B. Pelaksanaan Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 1. Persiapan Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
 - 2. Hasil Alat Ukur Penelitian..**Error! Bookmark not defined.**
- C. Hasil Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**Error! Bookmark not defined.**
 - 2. Uji Normalitas.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 3. Uji Linearitas**Error! Bookmark not defined.**
 - 4. Hasil Perhitungan Korelasi *r Product Moment***Error! Bookmark not defined.**
- D. Pembahasan.....**Error! Bookmark not defined.**

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....Error! Bookmark not defined.

- A. Simpulan**Error! Bookmark not defined.**
- B. Saran**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA.....Error! Bookmark not defined.

LAMPIRAN-LAMPIRAN..... 71

SURAT KETERANGAN PENELITIAN..... 106

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Sebaran Item Skala Kesejahteraan Psikologis Sebelum Penelitian
..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 2. Distribusi Sebaran Item Skala Organisasi Sebelum Penelitian..... **Error!**
Bookmark not defined.

Tabel 3. Distribusi Sebaran Skala Kesejahteraan Psikologis Setelah Penelitian**Error!**
Bookmark not defined.

Tabel 4. Distribusi Sebaran Skala Komitmen Organisasi Setelah Penelitian **Error!**
Bookmark not defined.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran**Error!** **Bookmark**
not defined.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan**Error!** **Bookmark not defined.**

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Product Moment**Error!** **Bookmark not defined.**

Tabel 8. Hasil Perhitungan Rata-rata Hipotetik dan Empirik**Error!** **Bookmark not**
defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya utama dari sebuah organisasi adalah manusia, sehingga kemampuan dan kompetensi karyawan harus menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin (Wingnyowiyoto, 2002). Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan organisasi dikarenakan karyawan merupakan sumber penggerak utama baik dalam organisasi publik maupun organisasi swasta. Karyawanlah yang memainkan peranan dalam menentukan kemajuan, kelancaran, keuntungan dan keberhasilan organisasi (Zulkarnain, 2011).

Pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat berpengaruh pada hasil produksi dalam sebuah perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Karyawan akan memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya mereka juga akan menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Sumbangan tersebut seperti usaha, keterampilan, loyalitas, kreativitas serta lainnya yang membuat individu tersebut menjadi sumber daya bagi organisasi. Oleh karena itu kesejahteraan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut harus di dukung secara maksimal, bisa dengan cara diberi motivasi, training organisasi, ataupun tunjangan-tunjangan lainnya. Bagi

karyawan, imbalan yang diberikan organisasi dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya. Jika adanya keseimbangan antara harapan dan kenyataan, akan membuat karyawan terpuaskan dan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang pada akhirnya mengarah pada terbentuknya komitmen (Aktami, 2008).

Sumber Daya Manusia adalah unsur yang paling utama dari berdirinya suatu perusahaan di mana dimulai dari pegawai hingga jajaran direksi dalam perusahaan menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. Seorang pegawai yang tidak memiliki keinginan untuk berperan aktif dalam perusahaan dan tidak turut berkontribusi bagi perusahaan maka dapat dikatakan mereka tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen menjadi sebuah hal yang penting dalam karir seorang pegawai karena komitmen organisasi berpengaruh pada 3 faktor yaitu faktor personal, faktor organisasional, dan faktor yang bukan dari dalam organisasi (steers dan porter, dalam Supriyanto, 2000)

Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi (Lincoln, dalam Sopiah, 2008). Komitmen organisasi dikarakteristikan 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 (Meyer & Allen dalam Choong, dkk, 2011).

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

kebutuhannya. Jika adanya keseimbangan antara harapan dan kenyataan, akan membuat karyawan terpuaskan dan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang pada akhirnya mengarah pada terbentuknya komitmen (Aktami, 2008).

Sumber Daya Manusia adalah unsur yang paling utama dari berdirinya suatu perusahaan di mana dimulai dari pegawai hingga jajaran direksi dalam perusahaan menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. Seorang pegawai yang tidak memiliki keinginan untuk berperan aktif dalam perusahaan dan tidak turut berkontribusi bagi perusahaan maka dapat dikatakan mereka tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen menjadi sebuah hal yang penting dalam karir seorang pegawai karena komitmen organisasi berpengaruh pada 3 faktor yaitu faktor personal, faktor organisasional, dan faktor yang bukan dari dalam organisasi (steers dan porter, dalam Supriyanto, 2000)

Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi (Lincoln, dalam Sopiah, 2008). Komitmen organisasi dikarakteristikan 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 (Meyer & Allen dalam Choong, dkk, 2011).

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.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi sangat penting untuk dimiliki oleh sebuah organisasi karena tanpa adanya komitmen pada organisasi yang kuat, organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan maksimal. Selain itu, komitmen karyawan yang tinggi akan membuat karyawan tersebut lebih stabil dan produktif dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan bagi organisasi (Greenberg & Baron dalam Sopiah 2008). Sebaliknya komitmen yang rendah akan menyebabkan kesulitan pada organisasi, karyawan tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dapat dengan mudah keluar dari organisasi (Teresia & Suyasa, 2008).

Ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Koch, dkk, dalam Sopiah, 2008). Near dan Jansen (dalam Sopiah, 2008) menambahkan bahwa bila komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan.

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 organisasi dalam hal stabilitas kerja (Steers dalam Sopiah, 2008).

Peneliti mencoba meneliti tentang komitmen organisasi pada karyawan, mengingat karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi sangat penting untuk dimiliki oleh sebuah organisasi karena tanpa adanya komitmen pada organisasi yang kuat, organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan maksimal. Selain itu komitmen karyawan yang tinggi akan membuat karyawan tersebut lebih stabil dan produktif dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan pada organisasi. Hal-hal yang dilakukan organisasi juga berpengaruh penting terhadap komitmen karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusannya untuk bergabung dan memajukan organisasinya atau memilih tempat kerja yang lain yang lebih menjanjikan. Maka suatu perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen karyawannya.

Menurut hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 10 Oktober 2017 di PT. Cipta Power Service Medan, terdapat karyawan yang bekerja dengan giat, serius, dan disiplin dalam melakukan tugasnya. Namun terdapat pula pegawai yang tidak bekerja sungguh-sungguh di dalam perusahaan tersebut. Contohnya, terdapat pegawai yang merokok di depan kantor saat jam kerja atau hanya sekedar duduk santai di parkiran motor yang terletak di depan kantor. Perilaku kerja yang bertolak belakang tersebut menjadi sebuah masalah.

Untuk melihat fenomena yang terjadi peneliti melakukan pembicaraan langsung dengan salah satu karyawan PT. Cipta Power Service Medan.

Karyawan tersebut mengatakan *“Rata-rata kami merasa nyaman kerja disini, bisa dibilang PT. Cipta Power Service*

ini memenuhi kebutuhan dan mensejahterakan kami dengan adanya bonus ketika tercapainya target penjualan dan adanya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, dan juga diperusahaan ini sangat kuat solidaritas yang terbangun diantara kami, saya rasa hal itu jugalah yang menjadi alasan kenapa saya dan rekan-rekan kerja saya tetap bertahan di perusahaan ini, karena kami merasa dijadikan sebagai keluarga besar disini” (wawancara tanggal 11 Oktober 2017).

Berdasarkan kutipan wawancara tersebut menunjukkan bahwa adanya suatu komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan PT. Cipta Power Service Medan.

Salah satu hal yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi adalah kesejahteraan. Kesejahteraan merupakan hal yang penting dalam mencapai kesuksesan seorang pekerja (Zulkarnain, 2011). Kesejahteraan 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. Kesejahteraan psikologis ini dapat disebut juga dengan *Psychological Well-Being* (Ryff & Singer dalam Tenggara, dkk, 2008).

Ryff (dalam Sumule & Taganing, 2008) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan suatu variabel psikologis yang mengukur tentang kondisi kesejahteraan seorang individu dalam hidupnya. Ia juga mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai suatu keadaan ketika individu dapat berfungsi optimal dan dapat menerima segi positif dan negatif diri, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, dapat mengontrol prilakunya sendiri, mampu mengendalikan lingkungan, memiliki tujuan hidup, serta memiliki keinginan untuk

terus mengembangkan potensi diri. Memperhatikan kesejahteraan psikologis pada karyawan adalah hal yang sangat penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan itu sendiri, bagaimana pengambilan keputusan serta interaksinya dengan rekan kerja (Warr dalam Rasulzada, 2007).

Dalam UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang kesejahteraan karyawan yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Ketika sebuah organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya, maka karyawan dapat menempatkan diri mereka sebaik mungkin ke dalam pekerjaan mereka, memberikan keuntungan bagi perusahaan, dan menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat meningkatkan laju perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif, memiliki tingkat absensi yang rendah, tepat waktu dan efisien, serta dapat bekerja lebih lama pada suatu perusahaan (Harter, dkk, 2003).

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.

Berdasarkan uraian diatas dan untuk memperkuat teori tersebut maka peneliti akan mengangkat judul yang membahas tentang Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Cipta Power Service Medan.

B. Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci penting yang turut menentukan berhasil atau 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 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. Membangun komitmen karyawan sangat terkait dengan bagaimana komitmen organisasi itu sendiri terhadap 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.

Oleh karena hal tersebut peneliti ingin meneliti tentang Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Cipta Power Service Medan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu menjelaskan tentang komitmen organisasi pada karyawan, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), dan hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Power Service Medan. Dengan sampel penelitian ini dilakukan berdasarkan penetapan kriteria subyek yakni dengan status sebagai karyawan tetap, berada pada jabatan sebagai Direct Sales yang berada pada rentang usia 22 – 35 tahun dengan status pendidikan terakhir yakni SMA sederajat hingga Strata 1.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang diatas maka masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Power Service Medan?

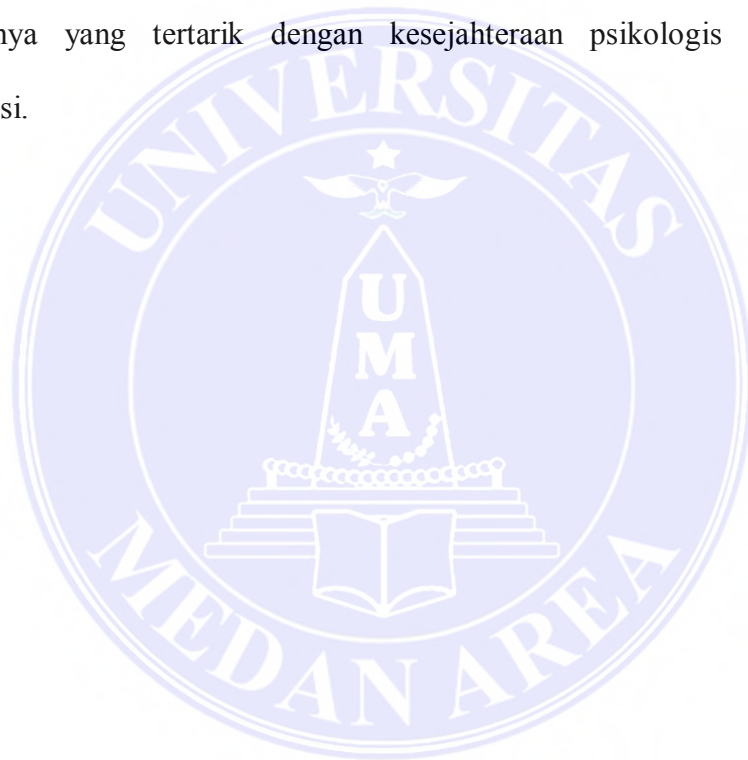
E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Power Service Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

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



2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat seperti informasi-informasi kepada masyarakat umum serta industri dan organisasi, bahwasannya komitmen karyawan sangat berpengaruh dengan bagaimana komitmen organisasi itu sendiri terhadap karyawannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Pengertian Karyawan

Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, dalam Manulang, 2002).

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Sehubungan dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Karyawan merupakan aset utama dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena tanpa adanya mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana sesuai dengan hal yang diinginkan oleh perusahaan. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli:

- a. Menurut Sony Sumarsono (2003), Penduduk dalam kelompok umur 22-55 tahun, terutama laki-laki, umumnya dituntut untuk ikut mencari nafkah dan

oleh sebab itu tingkat partisipasi kerja relatif besar. Sedangkan penduduk diatas usia 55 tahun kemampuan bekerjanya sudah menurun, dan tingkat partisipasi kerjanya umumnya rendah.

- b. Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah penjual jasa (pikiran atau tenaga) atau penduduk dalam usia kerja yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap mereka dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

2. Status Karyawan

a. Karyawan tetap

Pengertian karyawan tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai yang bekerja di suatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Sedangkan dalam kamus bisnis dan bank (dalam Mangkunegara, 2010) Pekerja tetap adalah pekerja atau mereka yang bekerja dengan memperoleh upah /gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak, dibayar tetap, pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya. Berdasarkan peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu

sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut.

b. Karyawan honorer

Pengertian pekerja honorer dalam kamus Bisnis dan Bank adalah mereka yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut. Dalam peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 pasal 1 yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja Negara atau daerah.

c. Karyawan kontrak

Pengertian karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja didasarkan pada suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (undang-undang RI ketenagakerjaan 2003, pasal 59 ayat 1).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa jenis status karyawan diantaranya: karyawan tetap yaitu karyawan yang bekerja disuatu badan usaha secara tetap berdasarkan surat keputusan. Karyawan honorer adalah karyawan yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar dengan cara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut, dan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada waktu tertentu yang didasari dengan suatu perjanjian.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Ada banyak hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, salah satunya ialah dengan mengkaji ulang hal-hal yang berhubungan dengan apa yang telah mereka dapatkan dari tempat kerja, seperti bagaimana kepuasan akan pembayaran, bagaimana lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan dan pengawasan yang ada, hubungan dengan sesama rekan kerja (Armansyah, 2002). Serta kepuasan kerja dan kohesivitas kelompok (Oktaviansyah, 2008).

Disebutkan bahwa kondisi dari lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Sejauh mana individu merasa bahwa tempat mereka bekerja memperhatikan minat maupun kesejahteraannya dan sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi dari organisasi tersebutlah yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen (Mowday, Porter & Steers, 1982)

Menurut Robins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci penting yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya

(Aktami, 2008). Nurjanah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerja organisasi akan baik pula.

Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, 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.

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 organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). O'Reilly (dalam Sopiah, 2008) mengatakan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) memandang komitmen organisasi sebagai sikap karyawan dalam mengadakan identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi kerja dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi guna memudahkan pencapaian tujuan. Komitmen sebagai suatu sikap yang melibatkan perspektif yang luas dan mencerminkan perasaan-perasaan karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan. Komitmen pada setiap individu

tidak sama besarnya karena alasan yang dimiliki setiap orang untuk bertahan dalam organisasi berbeda-beda tergantung pada keinginan dan kebutuhan masing-masing karyawan. Komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi (Coopey dan Harley dalam Sopiah, 2008).

Komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyalurkan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu kunci penting yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dengan adanya proses pada individu dalam mengidentifikasi serta melibatkan dirinya dengan aturan-aturan, nilai-nilai dan tujuan suatu organisasi serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerja organisasi akan baik pula.

2. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Hunt dan Morgan (dalam Sopiah, 2008) bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila:

- a. Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, yang artinya semakin organisasi mampu menimbulkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan organisasi memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan pribadi karyawan, semakin tinggi pula komitmen karyawan
- b. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan) dan merasa mempunyai kewajiban yang seharusnya dilakukan.
- c. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, dimana karyawan merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan (skills), atau tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain, atau menerima gaji yang sangat tinggi, dan lain sebagainya. Mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan.

Newstrom (1996) melanjutkan bahwa secara konseptual, komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal yaitu :

- a. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
- c. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi adalah kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan

yang kuat untuk menjadi anggota organisasi dengan adanya penerimaan dan kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

3. Indikator Komitmen Karyawan

Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Dari pengertian Komitmen dapat disusun beberapa indikator komitmen karyawan sebagai berikut (Encyclopedia britannica, 1998) :

1. Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.
2. Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
3. Menjaga kerahasiaan perusahaan.
4. Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.
5. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.
6. Rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Menggunakan dan atau membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan.
8. Memberikan saran-saran perbaikan.
9. Mentaati perintah.
10. Menjaga hak-milik perusahaan.
11. Tidak menyalahgunakan kebijakan cuti atau ijin.
12. Membantu karyawan lainnya.

Lincoln (1989), dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan dalam organisasi

4. Pendekatan Komitmen Organisasi

Milward (dalam Robbins, 2008) bahwa komitmen dipandang dengan cara, yaitu *calculative* dan *affective*. Komitmen *calculative* berkaitan dengan keterlibatan moral yang menandakan kelekatan instrumental terhadap organisasi. Sedangkan komitmen *affective* berkaitan dengan keterlibatan moral yang menandakan kelekatan non-instrumental emosional terhadap organisasi melalui internalisasi nilai-nilai organisasi.

Menurut Porter dan Steers (dalam Sopiah, 2008) bahwa ada 2 (dua) pendekatan dalam komitmen organisasi berdasarkan sikap dan berdasarkan perilaku. Komitmen sebagai suatu sikap (*attitudinal commitment*) dikatakan muncul ketika individu menerima atau merasa tujuannya kongruen dengan tujuan organisasi dan memiliki identitas pribadi yang terkait dengan identitas organisasi.

Pendekatan perilaku (*behavioral approach*) memfokuskan pada perilaku komitmen individu. Individu memilih perilaku tertentu karena keuntungan yang diterima dari organisasi sebanding dengan kerugian yang akan diterimanya bila meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan terdapat dua pendekatan dalam merumuskan definisi komitmen dalam berorganisasi:

1. Melibatkan usaha untuk mengilustrasikan bahwa komitmen dapat muncul dalam berbagai bentuk, yang menjelaskan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya.
2. Melibatkan usaha untuk memisahkan berbagai entitas dimana individu berkembang menjadi individu yang memiliki komitmen.

Kedua pendekatan ini tidak kompetibel namun dapat menjelaskan definisi dari komitmen, bagaimana proses perkembangannya, dan bagaimana implikasinya terhadap individu dan organisasi. Sebelum munculnya pendekatan tersebut, ada suatu pendekatan lain yang lebih dahulu muncul dan lebih lama digunakan yaitu :

1. *Attitudinal Commitment*

Pendekatan *attitudinal commitment* berfokus pada proses dimana seseorang mulai memikirkan mengenai hubungan dan sikap mereka terhadap organisasi. Hal ini dapat dianggap sebagai suatu pola pikir dimana individu mulai memikirkan sejauh mana nilai dan tujuan dirinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi dimana dia berada sekarang. Komitmen menurut pendekatan ini, menunjuk pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas. Menurut pendekatan ini, komitmen dipandang sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi, yang berperan penting pada pekerjaan tertentu dan perilaku yang terkait.

2. *Behavioral Commitment*

Pendekatan *behavioral commitment* berfokus pada proses dimana individu terikat pada organisasi dan bagaimana mereka menangani masalah ini. Pendekatan ini menitikberatkan pandangan bahwa investasi karyawan (berupa waktu, pertemanan, pension, dan lain-lain) membuat ia terikat untuk loyal

terhadap organisasi. Perbedaan yang lebih tradisional ini memiliki implikasi tidak hanya definisi dan pengukuran komitmen, tetapi juga pendekatan yang digunakan dalam beberapa penelitian pengembangan dan konsekuensi komitmen. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasinya dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan berbagai definisi mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi efektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997).

5. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Aspek komitmen menurut konsep Meyer & Allen (dalam Choong, dkk, 2011) ada 3 yaitu:

a. *Affective Commitment* (komitmen yang berpengaruh)

Affective commitment adalah seseorang menjadi anggota organisasi karena ia menginginkan (*want to*), ini meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbaur langsung dalam organisasi. Komitmen afektif lebih terfokus pada sikap dan kelekatan emosional karyawan, pada siapa karyawan mengidentifikasikan dirinya serta keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen afektif ini dikembangkan secara lebih spesifik dalam kaitannya dengan pengalaman kerja pada suatu organisasi. Jika karyawan merasa diperlakukan dengan baik, misalnya mendapat gaji yang sesuai atau turut

berpartisipasi dalam pengambilan keputusan cenderung mengembangkan komitmen afektif.

b. *Continuance Commitment* (komitmen kontinuitas)

Continuance commitment adalah komitmen yang didasarkan pada penghargaan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain seseorang menjadi anggota organisasi sebab dia merasa membutuhkan (*need to*). Penekanan pada komitmen kontinuitas ini adalah berdasarkan pada persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Komitmen ini merupakan aktivitas yang bersifat konsisten. Ketika individu tidak lagi melanjutkan aktivitasnya pada suatu organisasi, maka akan timbul perasaan kehilangan.

c. *Normative Commitment* (komitmen normatif)

Normative commitment adalah seseorang menjadi anggota organisasi sebab ia merasa harus melakukan sesuatu (*ought to*), ini meliputi perasaan karyawan terhadap kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi. Komitmen normatif ini lebih kepada adanya perasaan tentang kewajiban yang harus diberikan individu kepada organisasi tersebut. Merefleksikan persepsi individu terhadap norma, perilaku yang diterima, dimana timbul sebagai akibat adanya proses sosialisasi atau akibat budaya, serta dipengaruhi pula oleh organisasi tersebut. Komitmen normatif mengakar dalam benak individu perasaan “hutang” pada organisasi yang timbul akibat perlakuan organisasi pada karyawan, misalnya dengan pelatihan-pelatihan yang mereka ikuti, atau dengan gaji yang mereka terima. Perasaan wajib ini terus tumbuh sampai mereka merasa impas.

Ketiga aspek dalam komitmen organisasi tersebut dipandang sebagai komitmen dalam bentuk pernyataan psikologis yang menunjukkan karakter hubungan karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, untuk mencapai tujuan organisasi dan memberi implikasi untuk memutuskan apakah karyawan tersebut akan tetap bekerja dalam organisasi tersebut atau keluar.

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).

6. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi

Meyer, dkk (dalam Sopiah 2008) menyebutkan ada tiga bentuk komitmen, yaitu :

a. Continuance Commitment

Continuance commitment merupakan dedikasi dari karyawan suatu perusahaan demi kelangsungan hidup suatu organisasi. Jika anggota telah berkorban untuk terlibat atau tetap menjadi karyawan dari suatu perusahaan, mereka akan lebih mencintai perusahaan tersebut.

b. Cohesion Commitment

Cohesion commitment yaitu suatu keterkaitan terhadap hubungan sosial terhadap suatu perusahaan, sebagai hasil dari teknik-teknik ataupun upacara yang dilakukan demi tercapainya kesatuan.

c. Control Commitment

Control commitment adalah keterkaitan pada karyawan terhadap norma atau aturan suatu perusahaan yang membentuk perilaku kearah yang dikehendaki.

Kenter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)

Yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*)

Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

c. Komitmen terkontrol (*control commitment*)

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas tentang bentuk-bentuk komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa bentuk komitmen organisasi terdiri dari; *Continuance Commitment*, *Cohesion Commitment*, dan *Control Commitment*.

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

David (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, 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.
- d. Pengalaman Kerja. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dengan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Mowday, dkk (1982) menyatakan faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen adalah:

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

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut tentang faktor-faktor komitmen kerja maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang ada dalam diri seorang karyawan, kondisi kerja yang

ada diperusahaan, pengalaman kerja, kesejahteraan karyawan dan struktur yang ada diperusahaan. Sehingga jika dilakukan pada faktor tersebut maka akan tercipta suatu komitmen kerja yang tinggi dari dalam diri karyawan.

8. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant (dalam Sopiha, 2008) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Desler (2003) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen organisasi, yaitu:

- a. *Make it charismatic*: Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak.
- b. *Build the tradition*: Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- c. *Have comprehensive grievance procedures*: Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- d. *Provide extensive two-way communication*: Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

- e. *Create a sense of community*: Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
- f. *Build value-based homogeneity*: Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama.
- g. *Share and share alike*: Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.
- h. *Emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork*: Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat, dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.
- i. *Get together*: Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.
- j. *Support employee development*: Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.
- k. *Commit to actualizing*: Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.
- l. *Provide first-year job challenge*: Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang

konkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkannya.

- m. *Enrich and empower*: Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan.
- n. *Promote from within*: Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
- o. *Provide developmental activities*: Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya juga jabatannya.
- p. *The question of employee security*: Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.
- q. *Commit to people-first values*: Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.
- r. *Put it in writing*: Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dll. Organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan bukan sekedar bahasa lisan.
- s. *Hire "right-kind" managers*: Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll. Pada bawahan, sebaiknya

pipinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

- t. *Walk the talk*: Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen organisasi adalah *make it charismatic, build the tradition, have comprehensive grievance procedures, provide extensive two-way communication, create a sense of community, build value-based homogeneity, share and share alike, emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork, get together, support employee development, commit to actualizing, provide first-year job challenge, enrich and empower, promote from within, provide developmental activities, the question of employee security, commit to people-first values, put it in writing, hire "right-kind" managers, dan Walk the talk.*

C. *Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being)*

1. **Pengertian Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)**

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 (Ryff dalam Sumule dan Taganing, 2008).

Bradburn menyatakan bahwa happiness (kebahagiaan) merupakan hasil dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap individu (Ryff dan Singer dalam Sumule & Taganing, 2008).

Ryff (dalam Sumule dan Taganing, 2008) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari serta mengarah pada pengungkapan perasaan pribadi atas apa yang dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya. 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 (Ryff dan Keyes dalam Sumule & Taganing, 2008).

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 (Horn, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2004).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ketika individu memiliki kondisi kesejahteraan psikologis yang baik maka ia mampu berfungsi dengan baik dalam mengerjakan segala tugas dan tanggung jawabnya sebagai individu. Kondisi individu tersebut ditandai dengan ketiadaan tanda-tanda depresi, adanya perasaan bahagia, dan memiliki kepuasan hidup. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh adanya fungsi psikologis positif dari diri individu yaitu : mempunyai tujuan hidup, mengembangkan potensi, penerimaan diri, hubungan sosial yang positif, dan mampu mengontrol lingkungan eksternal.

Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis

Menurut Ryff dan Keyes (dalam Sumule dan Taganing, 2008) pondasi kesejahteraan psikologis adalah individu yang secara psikologis mampu berfungsi secara positif (*positive psychological functioning*). Aspek-aspek kesejahteraan psikologis mengacu pada 6 dimensi yaitu:

a. Penerimaan diri (*Self-acceptance*)

Dimensi ini merupakan ciri utama kesehatan mental dan merupakan karakteristik utama dalam aktualisasi diri, berfungsi optimal dan kematangan. Penerimaan diri yang baik ditandai dengan kemampuan menerima diri apa adanya. Kemampuan tersebut memungkinkan seseorang untuk bersikap positif terhadap diri sendiri dan kehidupan yang dijalaninya.

Menurut Ryff (dalam Sumule & Taganing, 2008) hal tersebut menandakan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Individu yang memiliki tingkat penerimaan

diri yang baik ditandai dengan sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya, baik yang positif maupun negatif, dan memiliki pandangan positif terhadap masa lalu. Demikian pula sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat penerimaan diri yang kurang baik dan memunculkan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, merasa kecewa dengan pengalaman masa lalu, dan memiliki pengharapan untuk menjadi pribadi yang bukan dirinya, dengan kata lain tidak menjadi dirinya saat ini.

b. Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relation with others*)

Pada dimensi ini seringkali disebut dimensi yang paling penting dari konsep kesejahteraan psikologis. Ryff menekankan pentingnya menjalin hubungan hangat dan saling percaya dengan orang lain. Dimensi ini juga menekankan adanya kemampuan yang merupakan salah satu komponen kesehatan mental yaitu kemampuan untuk mencintai orang lain. Dalam dimensi ini, individu yang dikatakan tinggi atau baik ditandai dengan adanya hubungan yang hangat, memuaskan dan saling percaya dengan orang lain, dan ia juga memiliki rasa afeksi dan empati yang kuat terhadap orang lain. Sementara itu, individu yang dikatakan rendah atau kurang baik dalam dimensi ini ditandai dengan memiliki sedikit hubungan dengan orang lain, sulit bersikap hangat dan enggan memiliki ikatan dengan orang lain.

c. Memiliki kemandirian (*Autonomy*)

Pada dimensi ini menjelaskan tentang kemandirian, kemampuan untuk menentukan diri sendiri, dan kemampuan untuk mengatur tingkah laku. Individu yang mampu menolak tekanan sosial untuk berfikir dan bertingkah laku dengan

cara-cara tertentu, serta dapat mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal, hal ini menandakan bahwa ia baik dalam dimensi ini. Sementara individu yang kurang baik dalam dimensi ini akan memperhatikan harapan dan evaluasi dari orang lain, mereka akan membuat keputusan berdasarkan penilaian orang lain dan cenderung bersikap konformis. Dengan kata lain individu yang tidak terpengaruh dengan persepsi orang lain dan tidak bergantung dengan orang lain adalah individu yang memiliki *autonomy* yang baik, sedangkan individu yang mudah terpengaruh serta bergantung pada orang lain adalah individu yang memiliki *autonomy* yang rendah.

d. Mampu mengontrol lingkungan eksternal (*Environmental Mastery*)

Hal yang dimaksud dalam dimensi ini adalah seseorang yang mampu memanipulasi keadaan sehingga sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi yang dianutnya dan mampu untuk mengembangkan diri secara kreatif melalui aktifitas fisik maupun mental. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisik dirinya. Dengan kata lain, ia memiliki kemampuan dalam menghadapi kejadian-kejadian diluar dirinya (lingkungan eksternal). Sementara itu, Individu yang kurang baik dalam dimensi akan menunjukkan ketidakmampuan untuk mengatur kehidupan sehari-hari, dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan luar disekitarnya.

e. Tujuan hidup (*Purpose in Life*)

Pada dimensi ini menjelaskan kemampuan individu untuk mencapai tujuan atau arti hidup. Individu yang memiliki makna dan keterarahan dalam hidup, maka

akan memiliki perasaan bahwa kehidupan baik saat ini maupun masa lalu mempunyai makna, memiliki kepercayaan untuk mencapai tujuan hidup, dan memiliki target terhadap apa yang ingin dicapai dalam hidup, maka dapat dikatakan bahwa ia memiliki tujuan hidup yang baik. Sementara, seseorang yang kurang baik dalam dimensi ini, ditandai dengan memiliki perasaan tidak ada tujuan yang ingin dicapai dalam hidup tidak melihat adanya manfaat terhadap kehidupan masa lalunya, dan tidak mempunyai kepercayaan untuk membuat hidup berarti.

f. Pengembangan potensi dalam diri (*Personal Growth*)

Pada dimensi ini menjelaskan tentang kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai seorang manusia. *Personal growth* ini penting untuk dimiliki setiap individu dalam berfungsi secara psikologis. Salah satu hal penting dalam dimensi ini adalah adanya kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, misalnya keterbukaan terhadap pengalaman. Seseorang yang memiliki *personal growth* yang baik memiliki perasaan untuk terus berkembang, melihat diri sebagai sesuatu yang bertumbuh, menyadari potensi dalam diri, dan mampu melihat peningkatan dalam diri dan tingkah laku dari waktu ke waktu. Sementara itu, Individu yang kurang baik dalam *personal growth* ini akan menunjukkan ketidakmampuan untuk mengembangkan sikap dan tingkah laku baru, memiliki perasaan bahwa ia adalah seorang pribadi yang monoton dan tidak tertarik dengan kehidupan yang dijalaninya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kesejahteraan psikologis meliputi: Penerimaan diri (*Self-acceptance*), Hubungan

positif dengan orang lain (*Positive relation with others*), Memiliki kemandirian (*Autonomy*), Mampu mengontrol lingkungan eksternal (*Environmental Mastery*), Tujuan hidup (*Purpose in Life*), dan Pengembangan potensi dalam diri (*Personal Growth*).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang menurut Ryff dan Singer (1996) yaitu:

d. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan gambaran ungkapan perilaku suportif (mendukung) yang diberikan seseorang individu kepada individu lain yang memiliki keterikatan dan cukup bermakna dalam hidupnya. Dukungan sosial dari orang-orang yang bermakna dalam kehidupan seseorang dapat memberikan peramalan akan *well-being* seseorang. Dukungan sosial yang diberikan bertujuan untuk mendukung penerima dalam mencapai tujuan dan kesejahteraan hidup. Adanya interaksi yang baik dan memperoleh dukungan dari rekan kerja akan mengurangi munculnya konflik dan perselisihan ditempat kerja.

e. Status sosial ekonomi

Status sosial ekonomi mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Seperti besarnya income keluarga, tingkat pendidikan, keberhasilan pekerjaan, kepemilikan materi dan status sosial di masyarakat (Pinquart dan Sorenson, 2000). Kegagalan dalam pekerjaan dan terhambatnya income dapat mengakibatkan stres kerja yang berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis karyawan yang

berakhir dengan performa kerja buruk dan produktifitas rendah akan merugikan organisasi ataupun perusahaan.

f. Jaringan sosial

Berkaitan dengan aktivitas sosial yang diikuti oleh individu seperti aktif dalam pertemuan-pertemuan atau organisasi, kualitas dan kuantitas aktivitas yang dilakukan, dan dengan siapa kontak sosial dilakukan. Jaringan sosial yang baik dan menjaga kualitas hubungan sosial dengan lingkungan akan mengurangi munculnya konflik dan meningkatkan kesejahteraan psikologis dalam hidup.

g. Religiusitas

Hal ini berkaitan dengan transendensi segala persoalan hidup kepada Tuhan. Individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi lebih mampu memaknai kejadian hidupnya secara positif sehingga hidupnya menjadi lebih bermakna.

h. Kepribadian

Individu yang memiliki banyak kompetensi pribadi dan sosial, seperti penerimaan diri, mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, *coping skill* yang efektif akan cenderung terhindar dari konflik dan stres. Seseorang yang tidak dapat menentukan pilihan secara bijak, tidak berani mengambil resiko, kurangnya dalam hal kemampuan mengontrol diri dan tidak memiliki penerimaan diri yang baik merupakan indikasi keberadaan konflik dalam dirinya yang akan mengurangi tingkat kesejahteraan secara psikologis di kehidupannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kesejahteraan psikologis meliputi: dukungan sosial, status sosial ekonomi, jaringan sosial, religiusitas, dan kepribadian.

Pada penelitian terdahulu berdasarkan hasil dari penelitiannya yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara II Unit Kebun Sawit Seberang” menunjukkan bahwa penghasilan atau gaji berpengaruh positif dan nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang. Sedangkan jumlah tanggungan, hutang, dan jarak tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang (Dita Antania Hanjani, 2008).

D. Hubungan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) 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 berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian statistik yang menggunakan teknik korelasi Pearson dengan bantuan SPSS for Windows versi 17.0 didapatkan $r = 0,469$ dengan $p < 0.000$ 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 (Annisa dan Zulkarnain, 2013).

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 (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada karyawan.

E. Kerangka Konseptual

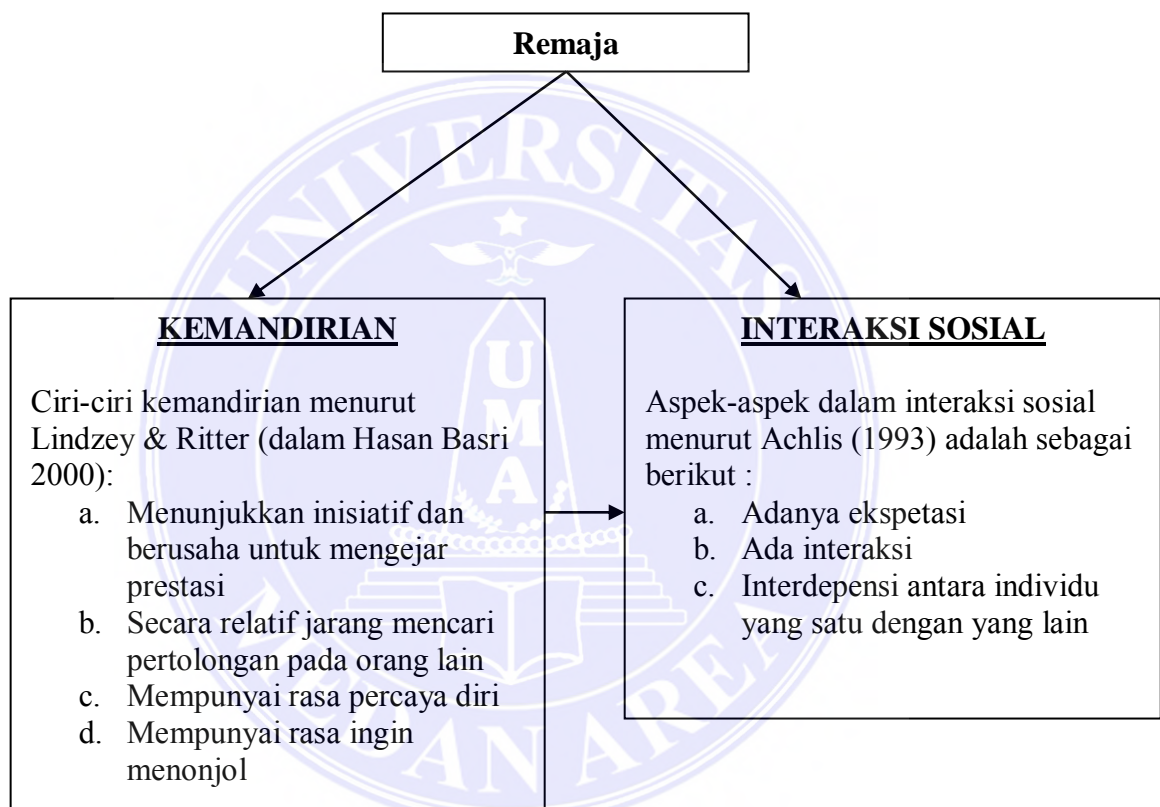


F. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan serta beberapa teori yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada karyawan dengan asumsi bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada karyawan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan tersebut, demikian sebaliknya semakin rendah kesejahteraan psikologis pada karyawan maka akan semakin rendah komitmen organisasi karyawan tersebut.



B. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan antara interaksi sosial dengan kemandirian pada remaja. Dengan asumsi bahwa semakin baik interaksi sosial maka kemandirian pada remaja semakin

tinggi. atau sebaliknya semakin buruk interaksi sosial maka kemandirian pada remaja semakin rendah.



DAFTAR PUSTAKA

- Aktami, B. (2008) Kontribusi kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan. *Paper*. Universitas Gunadarma.
- Armansyah, (2002) Komitmen organisasi dan imbalan finansial. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Azwar, S., (2003). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Liberty.
- Chong, Y., Wong, K., & Lau, T. (2011). *Intrinsic motivation and organizational commitment in the Malaysian private higher education institution: An empirical study*. *Journal of Art, Science & Commerce*.
- Desler, Gary. 2003. *Organizational Theory Integrating Structure and Behavioral*. Second Edition. Prentice Hall.
- Hadi, S., (2000). *Statistik*. Jilid II. Yogyakarta: Liberty.
- Harter, J. K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L.M. (2003). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*. In C.L.M. Keyes and J Haidt (Eds) *Flourishing, Positive Psychology and the Life Well-lived*. Washington DC, USA: American Psychological Society.
- Horn, J.E.V., Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P.J.G. (2004). *The structure of occupational wellbeing: A study among dutch teachers*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375.
- Manulang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesebelas. Gunung Agung. Jakarta.
- Mowday, R.T. Porter, L. W. & Steers, R. M. 1982. *Employee Organization Linkage: The Psychological of Commitment, Absenteeism & Turnover*. New York: Academy Press.
- Nasution, H & Rodhiah. (2008). Analisis hubungan antara lingkungan dengan kepuasan kerja dosen tetap FE Untar. *Jurnal manajemen*, 12(1) 57-69.
- Newstroom, D.K, John. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1. Edisi Kedua Terjemahan: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Nurjanah, 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada biro lingkup departemen pertanian). Program studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Oktaviansyah, D.A. (2008). Hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen terhadap organisasi pada karyawan universitas muhammadiyah Surakarta. *Indegenous*. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*. 10(1), 58-67.

- Rasulzada. F (2007) *Organizational Creativity and Psychological Wellbeing*, Departement of Psychology Work & Organizational Psychology Division Lund University, Sweden.
- Robbins, S. (2000). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 1. Jakarta: PT Perhallindo.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior (11th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Ryff, C., & Keyes C.L.M., (1995) *The structure of psychological well-being revisited*. *J Personality and Social Psychology* 69(4),719-727
- Soegiarto Soekidjan, Sp. KJ. (2009) *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi bagian Dari Kita*.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sumule, P. R & Taganing, K. (2008) *Psychological Wellbeing To The Teacher That Work In Foundation Papua Pesat Nabire*. *Papers*. Universitas Gunadarma.
- Tenggara, H., Zamralita., & Suyasa, S. (2008) *Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan*, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 96-115
- Teresia & Suyasa S. (2008). *Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan Call Center di PT. X*. *Phronesis. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 154 – 157.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Diakses tanggal 22 Januari 2018). http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.htm
- Wingnyowitoto, S. (2002). *Leadership-Followership* (Hubungan dinamis kepemimpinankeanakbuahan sebagai kunci sukses organisasi). Jakarta: Penerbit PPM.
- Zulkarnain. 2011. *Dampak Burnout Terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja Pada Pekerja Public Service*. *Prosiding Seminar Ilmiah* (pp.338–346), *Dies Natalis USU ke 59*.



LAMPIRAN A

SKALA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

(PSYCHOLOGICAL WELL-BEING)

ANGKET SKALA ASPEK KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (*Psychological Well-Being*)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Terkadang saya tidak mendengarkan teguran dari atasan meskipun itu kesalahan saya				
2	Setiap mengambil keputusan saya selalu melibatkan orang lain				
3	Saya tidak yakin pada kemampuan saya sendiri, sehingga saya terkadang bergantung pada orang lain				
4	Saya tidak tertarik membahas hal lain selain urusan pekerjaan dengan rekan kerja saya				
5	Saya tidak pernah bermasalah dengan rekan kerja ataupun atasan saya				
6	Saya tidak peduli dengan pandangan orang lain terhadap karir saya yang tidak ada peningkatan				
7	Saya tidak merasa tertantang dengan apapun di dalam pekerjaan saya				
8	Saya tidak mengetahui apa potensi yang saya miliki				
9	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri				
10	Saya sulit dalam bagaimana cara bersikap ketika berkomunikasi dengan orang lain				
11	Saya sulit bergaul dengan orang lain				
12	Dalam melakukan pekerjaan, saya berusaha semaksimal mungkin agar dapat dinilai baik oleh orang lain				
13	Saya mudah tertekan dalam menghadapi berbagai masalah di hidup saya				
14	Saya selalu pesimis ketika target pekerjaan saya tidak terpenuhi				
15	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri				
16	Saya merasa belum ada yang dapat saya banggakan terhadap diri saya				
17	Bagi saya, penilaian orang lain atas pekerjaan saya bukanlah hal yang penting bagi saya				
18	Saya selalu bisa memenuhi target di dalam pekerjaan saya				
19	Saya selalu berjuang untuk mendapatkan penghargaan yang baik di perusahaan				
20	Saya sangat dekat dengan rekan kerja saya				
21	Saya punya berbagai cara dalam memenuhi target di dalam pekerjaan saya				
22	Saya mudah bergaul dengan orang lain				

23	Saya merasa tidak modis dalam berpenampilan				
24	Saya merasa tidak memiliki kemampuan apapun yang dapat menunjang perubahan kualitas hidup saya				
25	Saya merasa puas dengan apa yang telah saya capai				



26	Saya merasa dinilai sebagai rekan kerja yang tidak dapat diajak sharing				
27	Saya merasa belum mencapai tujuan apapun di dalam kehidupan saya				
28	Saya selalu dibantu dalam memenuhi target di dalam pekerjaan saya				
29	Saya memiliki arah tujuan hidup				
30	Saya memiliki banyak potensi yang dibutuhkan perusahaan				
31	Saya mampu mengambil keputusan tanpa melibatkan orang lain				
32	Saya memandang, setiap masalah merupakan sebuah proses untuk berkembang menjadi lebih baik				
33	Saya sering bermasalah di perusahaan ini				
34	Saya mampu menerima resiko dari gaya hidup yang saya terapkan sekarang				
35	Saya mampu berkomunikasi dengan siapapun, baik lebih tua maupun lebih muda dari saya				
36	Saya jarang bertegur sapa dengan rekan kerja saya				
37	Saya berusaha mengembangkan bakat saya				
38	Saya belum mengetahui tujuan hidup yang seperti apa yang ingin saya capai				
39	Saya bangga dengan dengan kemampuan yang saya miliki				
40	Saya akan memperjuangkan segala cara dengan potensi yang saya miliki demi merubah kualitas hidup saya				
41	Rekan kerja saya tidak ragu untuk curhat dengan saya				
42	Penghargaan dari perusahaan tidak penting bagi saya				
43	Orang lain menyukai penampilan diri saya				
44	Bagi saya, memenuhi target perusahaan merupakan ajang kompetisi yang membedakan saya dengan rekan kerja saya yang lain				
45	Menjadi orang yang terpandang merupakan salah satu impian saya				
46	Jika atasan saya menegur saya karena pekerjaan saya tidak memuaskan, saya akan menerimanya dan memperbaikinya				
47	Hidup saya tergantung dengan apa yang disarankan dan di kritisi oleh orang lain				
48	Diluar jam kerja terkadang rekan kerja saya mengajak saya untuk liburan				



LAMPIRAN B

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

SELAMAT BEKERJA

ANGKET SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Walaupun pekerjaan yang diberikan sulit saya berusaha mengerjakannya dengan baik				
2	Saya merasa sudah tidak cocok bekerja di perusahaan ini				
3	Tujuan yang dimiliki perusahaan menjadi tujuan saya juga				
4	Tugas yang diberikan kepada saya adalah kesempatan dan tantangan bagi saya untuk bekerja				
5	Tetap bertahan di perusahaan ini adalah bentuk kesetiaan saya terhadap perusahaan ini				
6	Visi dan misi perusahaan bagi saya bukanlah sesuatu yang perlu dikaitkan dengan hal apa yang saya kerjakan				
7	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan ini				
8	Sudah menjadi kewajiban bagi saya untuk bekerja di perusahaan ini				
9	Saya tidak sepenuhnya mendukung segala kebijakan yang ada di perusahaan ini				
10	Saya tidak perlu bekerja terlalu serius, karena itu tidak membuat perusahaan ini rugi				
11	Saya belum mengetahui yang membanggakan dari perusahaan ini yang dapat diceritakan kepada orang lain				
12	Meskipun tidak sejalan dengan visi misi perusahaan, saya tetap menjalankannya dengan baik				
13	Jenjang karir di perusahaan ini membuat saya ingin selalu bekerja dengan baik di perusahaan ini				
14	Menurut saya setiap pekerjaan yang diberikan harus selalu diselesaikan dengan tepat waktu				
15	Jika ada peluang karir yang lebih baik di perusahaan lain, saya akan resign dari perusahaan ini				
16	Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan				
17	Memutuskan untuk bekerja pada perusahaan ini bukanlah hal yang tepat bagi saya				
18	Saya rasa tidak perlu terlalu mengikuti sistem yang berlaku di perusahaan ini				

19	Saya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku di perusahaan ini adalah demi kebaikan semua karyawan				
20	Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan ini, bahkan bila itu menguntungkan				
21	Saya menerima segala kebijakan yang ada demi mencapai tujuan perusahaan				
22	Saya merasa kurang bersemangat untuk memajukan perusahaan ini				
23	Nilai-nilai yang diterapkan perusahaan ini sesuai dengan nilai-nilai yang saya miliki				
24	Saya meninggalkan pekerjaan yang saya anggap sulit				
25	Terus bekerja di perusahaan ini adalah keuntungan yang belum tentu saya dapatkan di perusahaan lain				
26	Saya menemukan kecocokan antara cara kerja yang saya harapkan dengan cara kerja yang diterapkan perusahaan				
27	Saya menceritakan pada orang lain bahwa perusahaan ini adalah perusahaan yang baik untuk bekerja				
28	Saya sependapat dengan perusahaan ini dalam menerapkan tanggung jawab terhadap perusahaan				
29	Saya menaati semua peraturan perusahaan ini meskipun ada peraturan yang kurang sesuai dengan hati nurani saya				
30	Saya kurang tertarik untuk meningkatkan karir saya di perusahaan ini				
31	Saya kurang peduli dengan peraturan perusahaan karena peraturan itu menghambat pekerjaan saya				
32	Saya kurang memperdulikan beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap diri saya				
33	Saya kurang memperhatikan nilai-nilai yang ada di perusahaan karena bertentangan dengan pandangan hidup saya				
34	Saya tidak memiliki kewajiban untuk setia dengan perusahaan ini				
35	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dan serius menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan				
36	Saya kurang peduli dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan, karena bukan urusan saya				
37	Saya akan tetap mempertahankan keanggotaan saya di perusahaan ini				
38	Saya akan mengerjakan pekerjaan saya ketika saya sedang tidak dalam keadaan malas				

39	Rasanya saya ingin istirahat dari pekerjaan saya di perusahaan ini				
40	Perusahaan ini adalah tempat terbaik bagi saya untuk bekerja dari pada perusahaan lain yang saya ketahui				
41	Orang lain tidak perlu mengetahui dimana saya bekerja				
42	Ikut andil dalam masalah yang ada di dalam perusahaan tidak terlalu diperlukan				
43	Menurut saya, tidak semua peraturan perusahaan harus dipatuhi dan ditaati				
44	Menurut saya setiap pekerjaan yang diberikan tidak harus tepat waktu diselesaikan, tapi yang penting selesai				
45	Saya bangga menceritakan pada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini				
46	Cara kerja yang diterapkan perusahaan, tidak sesuai dengan cara kerja yang saya harapkan				
47	Menunda pekerjaan bukanlah tipe saya				
48	Saya terpaksa bekerja disini, karena tidak ada pilihan lain				



LAMPIRAN C

HASIL DATA MENTAH



LAMPIRAN D
HASIL ANALISIS SPSS

Reliability

Notes

Output Created		27-Mar-2018 06:45:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 /SCALE('Kesejahteraan psikologis') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	<pre> Processor Time 0:00:00.032 Elapsed Time 0:00:00.031 </pre>

[DataSet0]

Scale: Kesejahteraan psikologis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.2500	.72778	60
VAR00002	2.2833	.82527	60
VAR00003	3.1833	.79173	60
VAR00004	2.8500	.79883	60
VAR00005	2.4500	.83209	60
VAR00006	2.5333	.96492	60
VAR00007	2.9500	.79030	60
VAR00008	3.3333	.60132	60
VAR00009	3.0833	.94406	60
VAR00010	3.2333	.76727	60
VAR00011	3.4833	.65073	60
VAR00012	3.2000	.77678	60
VAR00013	2.8500	.70890	60
VAR00014	2.8833	.66617	60
VAR00015	2.6000	.84773	60
VAR00016	2.9667	.78041	60
VAR00017	2.4833	.94764	60
VAR00018	2.8167	.62414	60
VAR00019	3.1667	.66808	60
VAR00020	3.2167	.58488	60

VAR00021	3.1833	.56723	60
VAR00022	3.3167	.65073	60
VAR00023	2.7833	.82527	60
VAR00024	3.3667	.48596	60
VAR00025	2.4500	.81146	60
VAR00026	3.3667	.58125	60
VAR00027	2.8000	.77678	60
VAR00028	2.4833	.70089	60
VAR00029	3.5500	.53441	60
VAR00030	3.1000	.54306	60
VAR00031	2.7333	.77824	60
VAR00032	3.6000	.66892	60
VAR00033	3.4000	.52722	60
VAR00034	3.0833	.56122	60
VAR00035	3.4333	.64746	60
VAR00036	3.4333	.62073	60
VAR00037	3.4833	.53652	60
VAR00038	3.2500	.70410	60
VAR00039	3.1833	.53652	60
VAR00040	3.4500	.50169	60
VAR00041	3.2333	.53256	60
VAR00042	2.9500	.83209	60
VAR00043	3.0167	.62414	60
VAR00044	2.9000	.75240	60
VAR00045	2.9000	.77460	60
VAR00046	3.4667	.50310	60
VAR00047	3.0000	.71307	60
VAR00048	2.9333	.70990	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	143.4167	144.654	.346	.857
VAR00002	144.3833	149.291	.063	.863
VAR00003	143.4833	143.474	.377	.856
VAR00004	143.8167	147.678	.151	.861
VAR00005	144.2167	147.122	.170	.861
VAR00006	144.1333	154.931	-.192	.871
VAR00007	143.7167	150.478	.007	.864
VAR00008	143.3333	143.073	.543	.854
VAR00009	143.5833	145.501	.213	.861
VAR00010	143.4333	138.318	.684	.850
VAR00011	143.1833	140.695	.656	.852
VAR00012	143.4667	144.592	.324	.857
VAR00013	143.8167	147.000	.218	.859
VAR00014	143.7833	145.291	.343	.857
VAR00015	144.0667	149.046	.071	.863
VAR00016	143.7000	141.705	.481	.854
VAR00017	144.1833	146.729	.158	.862
VAR00018	143.8500	142.740	.544	.854
VAR00019	143.5000	142.322	.532	.854
VAR00020	143.4500	145.947	.351	.857
VAR00021	143.4833	142.932	.589	.854
VAR00022	143.3500	142.638	.526	.854
VAR00023	143.8833	142.952	.386	.856
VAR00024	143.3000	147.807	.271	.859
VAR00025	144.2167	147.020	.181	.861
VAR00026	143.3000	144.553	.455	.856
VAR00027	143.8667	142.490	.439	.855
VAR00028	144.1833	144.898	.347	.857
VAR00029	143.1167	147.257	.285	.858
VAR00030	143.5667	145.775	.394	.857
VAR00031	143.9333	141.792	.477	.854

VAR00032	143.0667	146.843	.244	.859
VAR00033	143.2667	144.267	.529	.855
VAR00034	143.5833	147.298	.266	.859
VAR00035	143.2333	142.826	.517	.854
VAR00036	143.2333	145.334	.369	.857
VAR00037	143.1833	145.373	.431	.856
VAR00038	143.4167	141.061	.579	.853
VAR00039	143.4833	145.881	.392	.857
VAR00040	143.2167	144.545	.534	.855
VAR00041	143.4333	146.385	.355	.857
VAR00042	143.7167	148.105	.121	.862
VAR00043	143.6500	145.384	.363	.857
VAR00044	143.7667	143.741	.384	.856
VAR00045	143.7667	153.979	-.174	.867
VAR00046	143.2000	147.010	.326	.858
VAR00047	143.6667	148.192	.146	.861
VAR00048	143.7333	144.097	.390	.856

Item yg tidak valid adalah No : 2, 4, 5, 6, 7, 9, 13, 15, 17, 24, 25, 29, 32, 34, 42, 45, 47

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
146.6667	151.243	12.29809	48

Reliability

Notes

Output Created		27-Mar-2018 06:51:44
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048</p> <p>/SCALE('Komitmen Organisasi') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	0:00:00.015

Notes

Output Created		27-Mar-2018 06:51:44
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 /SCALE('Komitmen Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.015

[DataSet0]

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3833	.55515	60
VAR00002	3.0833	.76561	60
VAR00003	3.0500	.62232	60
VAR00004	3.3500	.54695	60
VAR00005	2.9167	.74314	60
VAR00006	2.9333	.70990	60
VAR00007	3.2333	.67313	60
VAR00008	2.9000	.77460	60
VAR00009	2.7000	.78762	60
VAR00010	3.1000	.68147	60
VAR00011	2.9167	.76561	60
VAR00012	2.9167	.71997	60
VAR00013	3.0500	.81146	60
VAR00014	3.2333	.56348	60
VAR00015	2.1333	.83294	60
VAR00016	2.9667	.71228	60
VAR00017	3.0167	.67627	60
VAR00018	3.0333	.66298	60
VAR00019	3.2333	.69786	60
VAR00020	2.4833	.83345	60

VAR00021	3.0667	.63424	60
VAR00022	3.0833	.67124	60
VAR00023	2.8500	.57711	60
VAR00024	2.8667	.67565	60
VAR00025	3.0000	.68889	60
VAR00026	3.0333	.68807	60
VAR00027	3.0833	.78744	60
VAR00028	3.1667	.64221	60
VAR00029	2.8500	.70890	60
VAR00030	2.8667	.87269	60
VAR00031	2.9500	.74618	60
VAR00032	2.9000	.77460	60
VAR00033	2.9167	.67124	60
VAR00034	2.6167	.76117	60
VAR00035	3.2333	.64746	60
VAR00036	3.1833	.67627	60
VAR00037	2.9000	.70591	60
VAR00038	2.8500	.87962	60
VAR00039	2.8167	.74769	60
VAR00040	2.7667	.74485	60
VAR00041	2.5833	.86928	60
VAR00042	2.8833	.66617	60
VAR00043	2.8500	.93564	60
VAR00044	2.9333	.82064	60
VAR00045	3.0000	.73646	60
VAR00046	2.9000	.68147	60
VAR00047	3.2500	.77295	60
VAR00048	2.9000	.91503	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	138.5500	401.743	.480	.957
VAR00002	138.8500	400.231	.389	.958

VAR00003	138.8833	396.579	.636	.957
VAR00004	138.5833	397.806	.671	.957
VAR00005	139.0167	395.542	.563	.957
VAR00006	139.0000	401.525	.377	.958
VAR00007	138.7000	393.569	.701	.956
VAR00008	139.0333	393.558	.605	.957
VAR00009	139.2333	394.419	.566	.957
VAR00010	138.8333	394.073	.673	.956
VAR00011	139.0167	395.813	.536	.957
VAR00012	139.0167	405.779	.222	.958
VAR00013	138.8833	386.715	.795	.956
VAR00014	138.7000	396.824	.695	.956
VAR00015	139.8000	405.586	.193	.959
VAR00016	138.9667	399.694	.440	.957
VAR00017	138.9167	398.451	.512	.957
VAR00018	138.9000	396.600	.595	.957
VAR00019	138.7000	396.078	.582	.957
VAR00020	139.4500	393.811	.551	.957
VAR00021	138.8667	396.253	.637	.957
VAR00022	138.8500	391.757	.773	.956
VAR00023	139.0833	399.230	.571	.957
VAR00024	139.0667	401.792	.387	.958
VAR00025	138.9333	396.504	.575	.957
VAR00026	138.9000	390.769	.790	.956
VAR00027	138.8500	388.333	.767	.956
VAR00028	138.7667	394.148	.713	.956
VAR00029	139.0833	407.874	.152	.959
VAR00030	139.0667	393.555	.532	.957
VAR00031	138.9833	389.203	.781	.956
VAR00032	139.0333	402.304	.317	.958
VAR00033	139.0167	393.881	.691	.956
VAR00034	139.3167	397.542	.482	.957
VAR00035	138.7000	398.349	.541	.957
VAR00036	138.7500	393.411	.703	.956
VAR00037	139.0333	390.134	.793	.956

VAR00038	139.0833	394.722	.493	.957
VAR00039	139.1167	390.851	.722	.956
VAR00040	139.1667	390.582	.734	.956
VAR00041	139.3500	400.299	.336	.958
VAR00042	139.0500	398.828	.506	.957
VAR00043	139.0833	392.010	.536	.957
VAR00044	139.0000	396.136	.488	.957
VAR00045	138.9333	391.894	.696	.956
VAR00046	139.0333	392.372	.737	.956
VAR00047	138.6833	401.135	.356	.958
VAR00048	139.0333	393.490	.507	.957

Item yg tidak valid No : 12, 15, 29

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
141.9333	412.741	20.31603	48

NPar Tests

Notes

Output Created	27-Mar-2018 07:32:08	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.

Syntax			NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Sejahtra Komitmen /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time		0:00:00.016
	Elapsed Time		0:00:00.062
	Number of Cases Allowed ^a		157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]



Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kesejahteraan Psikologis	60	97.6833	10.27007	76.00	123.00
Komitmen Organisasi	60	134.0333	19.83745	83.00	177.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kesejahteraan Psikologis	Komitmen Organisasi
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	97.6833	134.0333
	Std. Deviation	10.27007	19.83745
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.069	.147
	Positive	.069	.147
	Negative	-.042	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.535	1.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.938	.148

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Curve Fit

Model Description

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1 Komitmen Organisasi
Equation	1 Linear
Independent Variable	Kesejahteraan Psikologis
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	60
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Komitmen Organisasi	Kesejahteraan Psikologis
Number of Positive Values	60	60
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values		
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

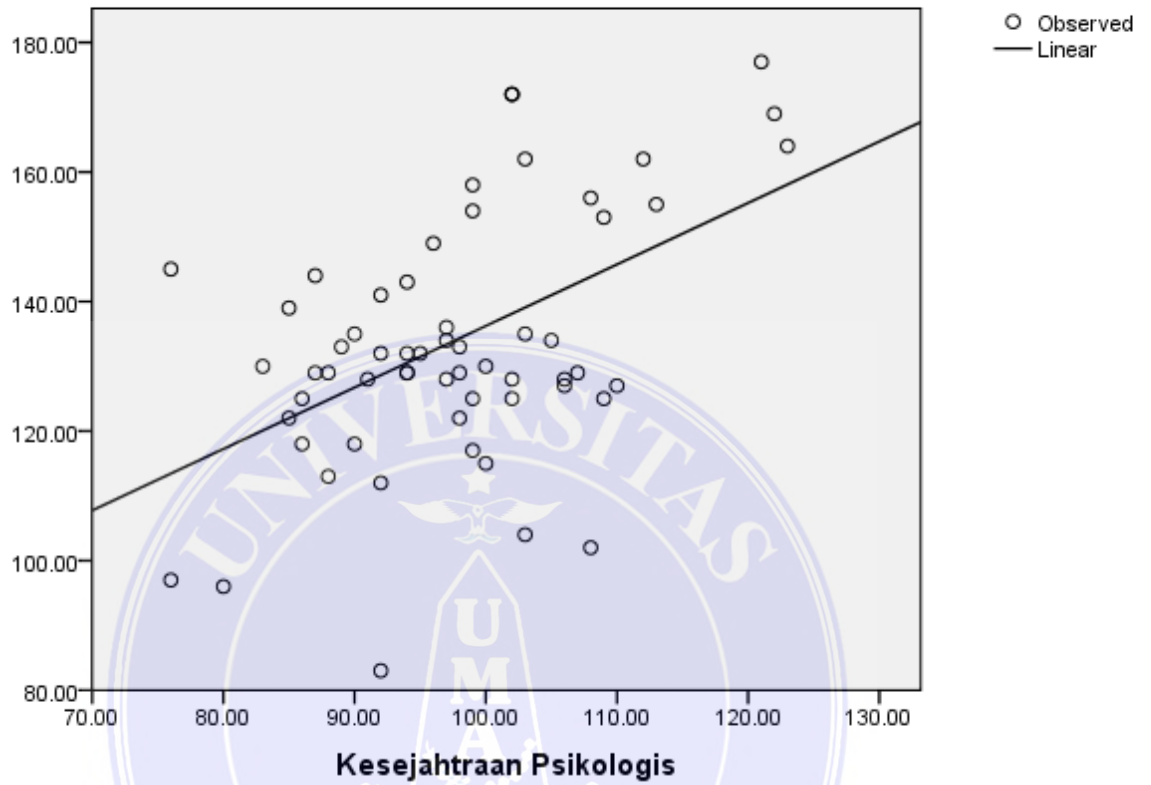
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Komitmen Organisasi

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.242	18.488	1	58	.000	41.269	.950

The independent variable is Kesejahteraan Psikologis.

Komitmen Organisasi



Descriptives

Notes		
Output Created		27-Mar-2018 07:39:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=Sejahtra Komitmen /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.016

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesejahteraan Psikologis	60	76.00	123.00	97.6833	10.27007
Komitmen Organisasi	60	83.00	177.00	134.0333	19.83745
Valid N (listwise)	60				

Frequencies

Notes		
Output Created		27-Mar-2018 07:42:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Sejahtra Komitmen /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.016

[DataSet0]

Statistics

		Kesejahteraan Psikologis	Komitmen Organisasi
N	Valid	60	60
	Missing	0	0
Mean		97.6833	134.0333
Std. Deviation		10.27007	19.83745
Skewness		.268	.145
Std. Error of Skewness		.309	.309
Kurtosis		.205	.207
Std. Error of Kurtosis		.608	.608
Sum		5861.00	8042.00

Frequency Table**Kesejahteraan Psikologis**

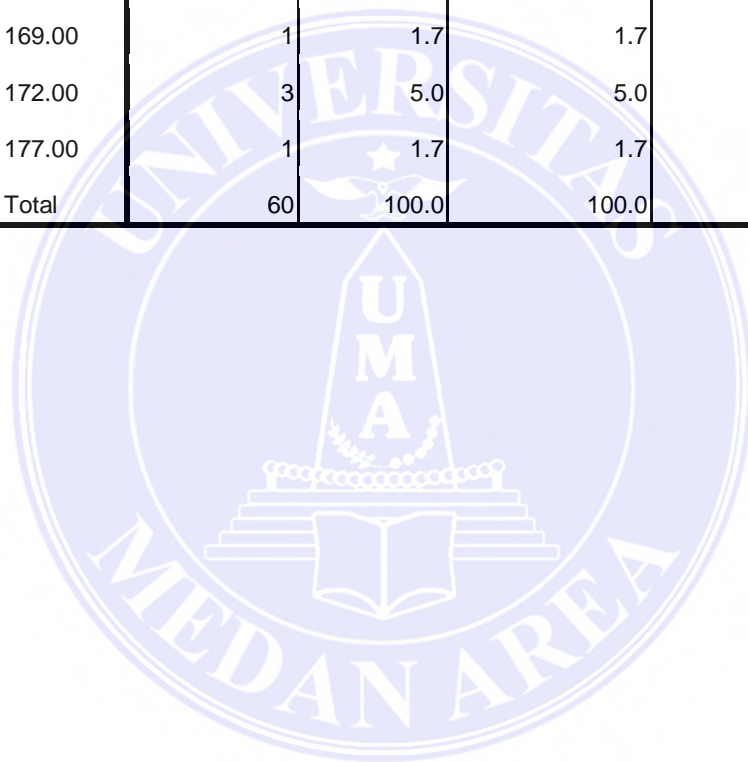
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	76.00	2	3.3	3.3	3.3
	80.00	1	1.7	1.7	5.0
	83.00	1	1.7	1.7	6.7
	85.00	2	3.3	3.3	10.0
	86.00	2	3.3	3.3	13.3
	87.00	2	3.3	3.3	16.7
	88.00	2	3.3	3.3	20.0
	89.00	1	1.7	1.7	21.7
	90.00	2	3.3	3.3	25.0
	91.00	1	1.7	1.7	26.7
	92.00	4	6.7	6.7	33.3
	94.00	4	6.7	6.7	40.0
	95.00	1	1.7	1.7	41.7
	96.00	1	1.7	1.7	43.3
	97.00	3	5.0	5.0	48.3
	98.00	3	5.0	5.0	53.3
	99.00	4	6.7	6.7	60.0
	100.00	2	3.3	3.3	63.3
	102.00	5	8.3	8.3	71.7
	103.00	3	5.0	5.0	76.7
	105.00	1	1.7	1.7	78.3
	106.00	2	3.3	3.3	81.7
	107.00	1	1.7	1.7	83.3
	108.00	2	3.3	3.3	86.7
	109.00	2	3.3	3.3	90.0
	110.00	1	1.7	1.7	91.7
	112.00	1	1.7	1.7	93.3
	113.00	1	1.7	1.7	95.0
	121.00	1	1.7	1.7	96.7
	122.00	1	1.7	1.7	98.3

123.00	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 83.00	1	1.7	1.7	1.7
96.00	1	1.7	1.7	3.3
97.00	1	1.7	1.7	5.0
102.00	1	1.7	1.7	6.7
104.00	1	1.7	1.7	8.3
112.00	1	1.7	1.7	10.0
113.00	1	1.7	1.7	11.7
115.00	1	1.7	1.7	13.3
117.00	1	1.7	1.7	15.0
118.00	2	3.3	3.3	18.3
122.00	2	3.3	3.3	21.7
125.00	4	6.7	6.7	28.3
127.00	2	3.3	3.3	31.7
128.00	4	6.7	6.7	38.3
129.00	6	10.0	10.0	48.3
130.00	2	3.3	3.3	51.7
132.00	3	5.0	5.0	56.7
133.00	2	3.3	3.3	60.0
134.00	2	3.3	3.3	63.3
135.00	2	3.3	3.3	66.7
136.00	1	1.7	1.7	68.3
139.00	1	1.7	1.7	70.0
141.00	1	1.7	1.7	71.7
143.00	1	1.7	1.7	73.3
144.00	1	1.7	1.7	75.0

145.00	1	1.7	1.7	76.7
149.00	1	1.7	1.7	78.3
153.00	1	1.7	1.7	80.0
154.00	1	1.7	1.7	81.7
155.00	1	1.7	1.7	83.3
156.00	1	1.7	1.7	85.0
158.00	1	1.7	1.7	86.7
162.00	2	3.3	3.3	90.0
164.00	1	1.7	1.7	91.7
169.00	1	1.7	1.7	93.3
172.00	3	5.0	5.0	98.3
177.00	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	



Correlations

Notes

Output Created		27-Mar-2018 07:44:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Sejahtra Komitmen /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.032
	Elapsed Time	0:00:00.033

[DataSet0]

Correlations

		Kesejahteraan Psikologis	Komitmen Organisasi
Kesejahteraan Psikologis	Pearson Correlation	1	.492**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Notes

Output Created	27-Mar-2018 07:45:09		
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	60	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Komitmen /METHOD=ENTER Sejahtra.		
Resources	Processor Time	0:00:00.031	
	Elapsed Time	0:00:00.031	
	Memory Required	1356 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesejahteraan Psikologis ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.229	17.42267

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5612.062	1	5612.062	18.488	.000 ^a
	Residual	17605.872	58	303.550		
	Total	23217.933	59			

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.269	21.691		1.903	.062
	Kesejahteraan Psikologis	.950	.221	.492	4.300	.000

LAMPIRAN E
SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN

LAMPIRAN F
SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN