

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

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 mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada 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 kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli:

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

b. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

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.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

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

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.

Robbins (2000) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Sementara 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).

Berdasarkan uraian mengenai definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan proses pada individu dalam mengidentifikasi serta melibatkan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan

tujuan suatu organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi.

2. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Steers dan Black (dalam Robbins, 2000) memiliki pendapat mengenai ciri-ciri komitmen organisasi. Dia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut:

- (a) Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- (b) Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi.
- (c) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

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

- (a) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi,
- (b) Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi,
- (c) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

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 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,

3. Pendekatan Komitmen Organisasi

Menurut Porter dan Steers (dalam Sopiah, 2008) bahwa ada 2 (dua) pendekatan dalam komitmen organisasi berdasarkan perilaku dan berdasarkan sikap. 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. 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.

Meyer & Allen (dalam Choong, dkk, 2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan melalui dua pendekatan, yaitu:

a. *Behavioral Commitment*

Pendekatan ini memandang komitmen sebagai perilaku. Karyawan dianggap memiliki komitmen apabila karyawan memutuskan untuk terikat dengan organisasi. *Behavioral commitment* disebut sebagai *continuance commitment*. *Behavioral commitment* memfokuskan pada proses yang melibatkan masa individu sehingga membuatnya terikat pada organisasi atau dengan kata lain bahwa seorang yang memiliki komitmen terhadap perusahaan berarti tergantung pada aktivitasnya dimasa lalu yaitu "investasi", seperti senioritas, pensiun dan lainnya yang jika ditinggalkan tidak akan dapat diambil kembali.

b. *Attitudinal Commitment*

Attitudinal commitment atau *affective commitment* adalah adanya ikatan afeksi atau emosi terhadap organisasi, dimana individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan mengidentifikasi dirinya, terlibat dan menikmati keanggotaannya pada suatu organisasi tertentu.

Selanjutnya menurut 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.

4. 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 mengidentifikasi 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 gaji yang mereka terima, atau dengan pelatihan-pelatihan yang mereka ikuti. 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).

5. 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. Misalnya, diadakannya orientasi bagi karyawan baru.

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*.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

David (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, 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.

7. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant (dalam Sopiah, 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 pimpinan 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).

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).

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).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, memiliki kepuasan hidup dan tidak ada tanda-tanda depresi. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh adanya fungsi psikologis positif dari diri individu yaitu : penerimaan diri,

hubungan sosial yang positif, mempunyai tujuan hidup, mengembangkan potensi dan mampu mengontrol lingkungan eksternal.

2. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis

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*).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

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

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

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.

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.

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.

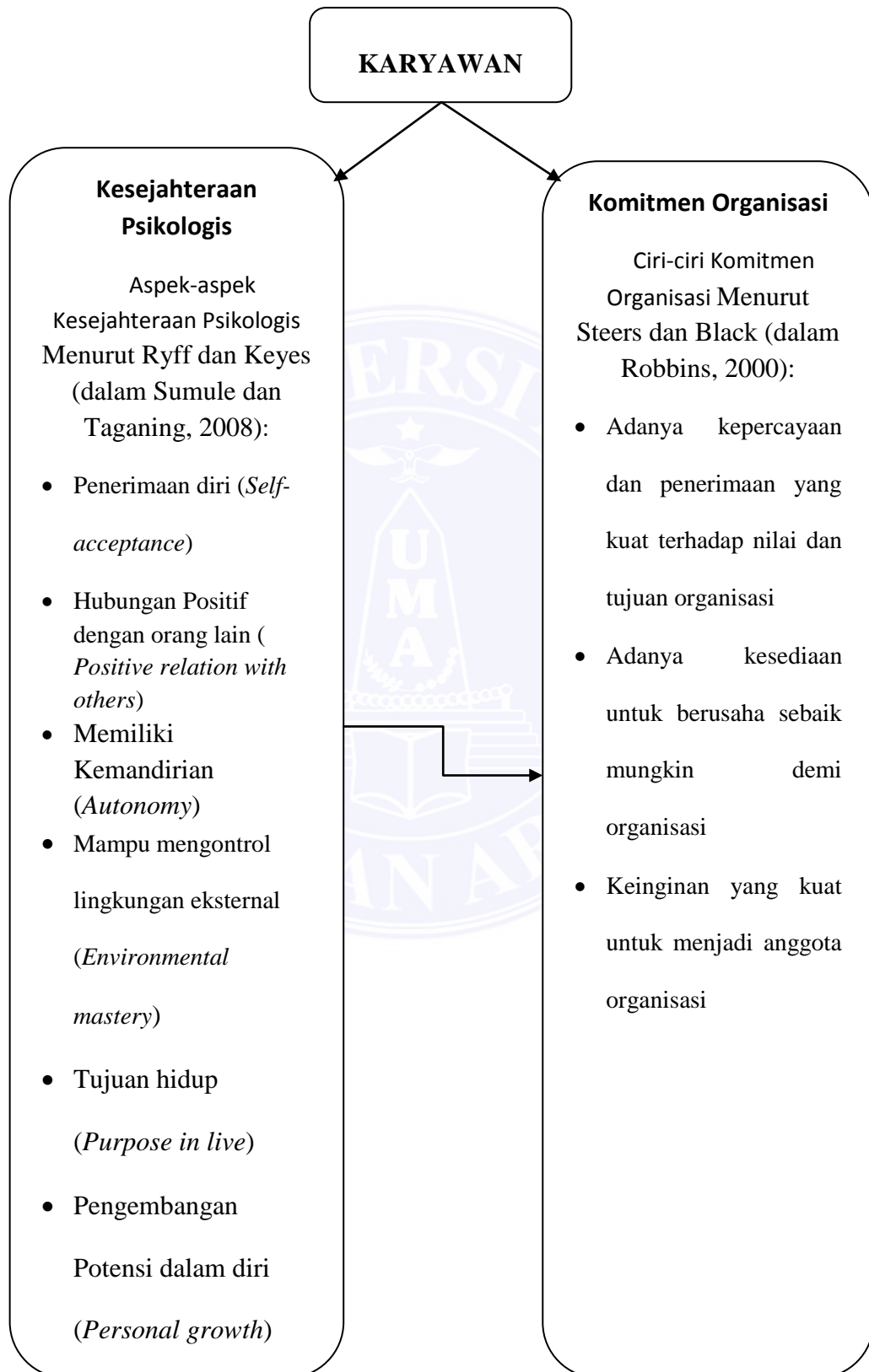
Membangun komitmen karyawan sangat terkait dengan bagaimana komitmen organisasi itu sendiri terhadap para karyawannya. Se jauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja memperhatikan minat maupun kesejahteraannya dan sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi dari organisasi 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 penjelasan 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.

