

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
(*PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*) DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

**M Ridho Ardian
158600132**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2021

JUDUL SKRIPSI

**:HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL WELL-
BEING*) DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PEGAWAI KANTOR
GUBERNUR SUMATERA UTARA**

**NAMA MAHASISWA
NO. STAMBUK**

**: M RIDHO ARDIAN
: 15.860.0132**

BAGIAN

: PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

**MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi) (Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan

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

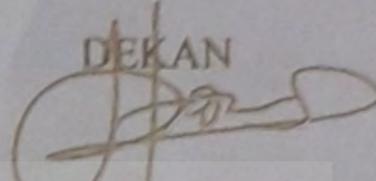
(Dr. Risyda Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA

DEKAN

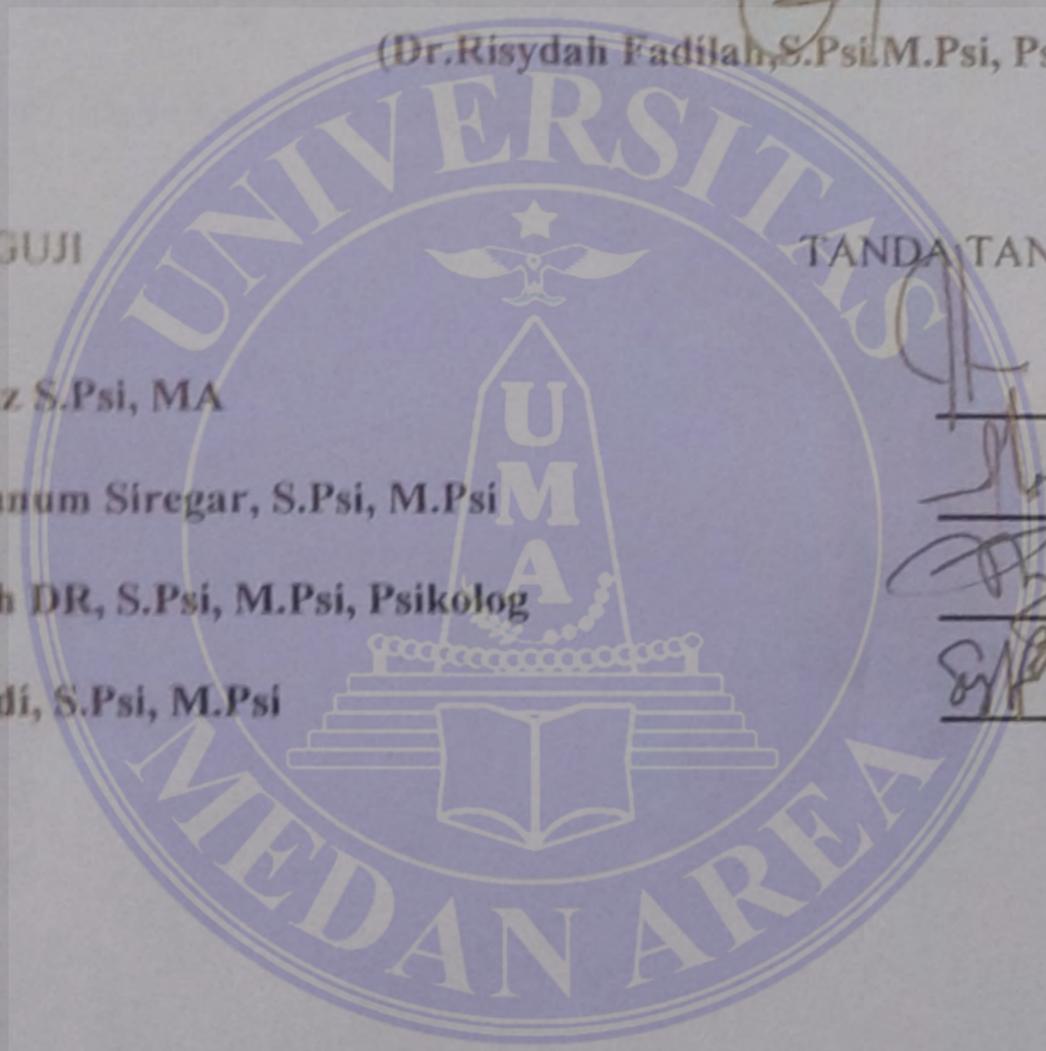
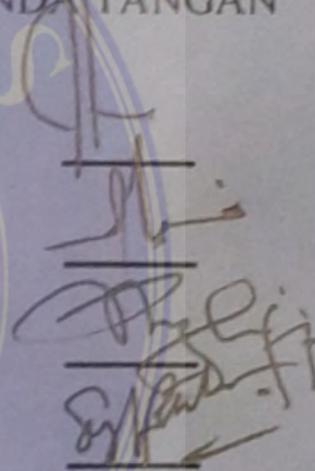


(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI

1. Azhar Aziz S.Psi, MA
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Maqbfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog
4. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN



LEMBAR PERNYATAAN

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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, Agustus 2021



M Ridho Ardian

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : M Ridho Ardian

NPM : 15.860.0132

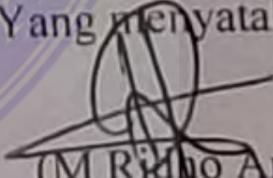
Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara , beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan
Yang menyatakan


(M Ridho Ardian)

HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA

M Ridho Ardian
15.860.0132

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara. Sampel penelitian ini sebanyak 77 Pegawai. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada pegawai kontrak. Asumsinya adalah semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada pegawai kontrak maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pegawai kontrak tersebut, demikian sebaliknya, dimana $r_{xy} = 0,620$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,435$. Kesejahteraan psikologis berkontribusi terhadap komitmen sebesar 43,5%. Hal ini menunjukkan bahwasanya ada faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 56,5%. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis yang diterima tergolong sedang dengan nilai rata-rata hipotetik 107,5 dan nilai rata-rata empiric 118,12 dan komitmen organisasi yang diterima tergolong sedang dengan nilai rata-rata hipotetik 112,5 dan nilai rata-rata empiric 118,12.

Kata kunci: Kesejahteraan Psikologis, Komitmen Organisasi, Pegawai

THE CORRELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OFFICERS OF THE GOVERNOR OF NORTH SUMATERA

M Ridho Ardian
15.860.0132

ABSTRACT

This study aims to determine and empirically examine the correlation between psychological well-being and organizational commitment to the employees of the North Sumatra Governor's Office. The sample of this research is 77 employees. Based on the results of the analysis using the Product Moment r correlation analysis method, it is known that there is a positive relationship between psychological well-being and organizational commitment to contract employees. The assumption is that the higher the psychological well-being of contract employees, the higher the organizational commitment of the contract employees, and vice versa, where $r_{xy} = 0.620$ with a significant $p = 0.000 < 0.050$. This means that the proposed hypothesis is accepted. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is $r^2 = 0.435$. Psychological well-being contributes to commitment by 43.5%. This shows that there are other factors that affect organizational commitment by 56.5%. Based on the results of the empirical and hypothetical average values, it can be concluded that the psychological well-being received is classified as moderate with a hypothetical average value of 107.5 and an empirical average value of 118.12 and organizational commitment received is classified as moderate with a hypothetical average value. 112.5 and the empirical mean value is 118.12.

Keywords: *Psychological Well-Being, Organizational Commitment, Officers*

KATA PENGHANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar – besarnya kepada :

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr.Risydah Fadilah,S.Psi,M.Psi selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Laili Alfita,S.Psi.MM.M.Psi selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Ibu Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
7. Ibu Maghfirah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing kedua saya yang selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk

memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini yang terdapat keliruan.

8. Ketua Bapak Azhar Aziz S.Psi, MA yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau saya.
9. Sekretaris sidang meja hijau Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi Terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran – saran yang telah diberikan kepada peneliti.
10. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk orang tua saya yang selalu memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendo'akan saya agar dipermudahkan segala urusan saya, dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
11. Terimakasih teruntuk saudara-saudara saya, yang selama ini memberikan saya nasehat agar tetap semangat dan yang selalu mendukung dan memberikan doa terbaiknya untuk saya dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah berikan kesehatan dan kebahagiaan atas kebaikan mereka.
12. Terimakasih kepada seluruh keluarga yang telah membantu dan memberikan semangat kepada saya dalam mengerjakan skripsi.
13. Terimakasih kepada kakak saya, yang telah banyak membantu saya, memberikan dukungan, motivasi serta doa terbaiknya kepada saya dalam pembuatan skripsi.
14. Terimakasih kepada pegawai Fakultas yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
15. Terimakasih Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas segalanya.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.



Hormat Saya

Peneliti

Daftar Isi

BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. LANDASAN TEORI	10
A. Pegawai kontrak.....	10
B. Komitmen Organisasi.....	12
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	12
2. Faktor Komitmen Organisasi	14
3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi	16
4. Jenis-jenis Komitmen Organisasi	20
5. Ciri-ciri Komitmen Organisasi.....	22
C. Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well-Being</i>).....	24
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well-Being</i>).....	24
2. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis.....	26
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis.....	30
D. Hubungan Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well-Being</i>) dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan	32
E. Kerangka Konseptual	35
F. Hipotesis.....	36
BAB III. METODE PENELITIAN	37
A. Metode Penelitian.....	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel	39

3. Teknik Pengambilan Sampel.....	40
E. Metode Pengambilan Data	40
F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	42
G. Metode Analisis Data	44
BAB IV. LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kanchah Penelitian	46
B. Persiapan Penelitian	47
C. Pelaksanaan Penelitian	54
D. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	54
E. Pembahasan	59
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan organisasi dikarenakan pegawai merupakan sumber penggerak utama baik dalam organisasi publik maupun organisasi swasta. Pegawai 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.

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, 2011). Memiliki keinginan untuk terikat dalam sebuah organisasi didasari oleh perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi. Selanjutnya adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi

dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi. Terakhir adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

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 pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan

kerusakan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien.

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).

Dalam penelitian ini memfokuskan pada sampel penelitian yaitu pegawai kontrak. Pegawai kontrak dalam penelitian ini diambil di beberapa bagian divisi pemerintahan yakni Pemprov. Meskipun mereka berstatus pegawai kontrak, mereka mengaku adanya kesenangan tersendiri bisa bekerja di kantor Gubernur dan turut berpartisipasi dalam aktivitas kerja yang sama dengan pegawai negeri. Seperti yang di ketahui tidak sedikit individu yang memiliki keinginan untuk menjadi ASN salah satunya di Kantor Gubernur. Adapun kelebihan yang ada pada Kantor Gubernur sebagai salah satu tempat pegawai kontrak melakukan aktivitas kerja, disini setiap bagian-bagian kerja sudah terstruktur dengan baik, misalnya meskipun sebagai pegawai kontrak pekerjaan mereka sudah sesuai dengan bagian masing-masing, sehingga mereka bisa focus dalam satu bagian saja. Adanya suatu kepuasan tersendiri bekerja di Kantor Gubernur, membuat pegawai kontrak merasa ingin berkomitmen dalam bekerja karena mereka merasa dibutuhkan dan memperoleh pendapatan yang juga tidak sedikit. Adapun reward yang sering mereka dapat seperti uang tip dari para ASN. Adanya reward tambahan apabila mereka mampu menyelesaikan laporan akhir bulan dan tahun yang di dapat tidak sedikit, hal ini yang menjadi salah satu faktor mereka bertahan untuk bekerja di

Kantor Gubernur. Bekerja di Kantor Gubernur membentuk Kesejahteraan tersendiri bagi pegawai kontrak, menurut pengakuan salah satu karyawan, mereka merasa bangga bisa masuk dan terlibat dalam pekerjaan di Kantor Gubernur, ada kesenangan tersendiri, misalnya apabila ditanya orang bekerja dimana. Mereka dengan bangga menjawab di Kantor Gubernur meskipun Cuma pegawai kontrak.

Menurut hasil observasi pegawai kontrak bekerja dengan tekun, giat, dan bertanggung jawab dikarenakan adanya rasa cinta dengan pekerjaannya saat ini, meskipun mereka masih berstatus kontrak mereka merasa bahwa masuk dan berada diposisi itu sangat tidak mudah, sudah ada beberapa biaya yang juga sudah mereka keluarkan, oleh karena itu mereka merasa pekerjaannya saat ini adalah salah satu pencapaian besar sehingga mereka harus lebih fokus dalam bekerja agar ada penambahan kontrak dan mampu menguasai pekerjaan ASN dan apabila ada kesempatan suatu saat nanti, mereka tidak lagi kewalahan dengan kerjaan yang sudah mereka kuasai sebelumnya. Rasa aman akan suasana kerja yang diberikan oleh pimpinan mampu mendorong bawahan atau pegawai lainnya untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja, maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap organisasi. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Tujuan dari tenaga kontrak tersebut yaitu untuk membantu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mana Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah salah satunya yaitu

dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah itu sendiri. Tenaga kontrak memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri. Untuk melihat fenomena yang terjadi peneliti melakukan pembicaraan langsung dengan salah satu pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara.

“Saya merasa nyaman kerja disini, apalagi kebutuhan kami terpenuhi dan mensejahterakan kami adanya pendapatan yang di dapat bisa dari bapak ibu ASN ataupun dari uang lembur dan juga disini sangat kuat solidaritas yang terbangun diantara kami, saya rasa hal itu jugalah yang menjadi alasan kenapa saya dan rekan-rekan kerja saya tetap bertahan bekerja disini, karena kami merasa dijadikan sebagai keluarga besar disini” (wawancara personal tanggal Mei 2019).

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, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara para pegawai kontrak merasa posisinya saat ini adalah hal yang di idam-idamkan, masuk ke Kantor ini juga tidaklah mudah, meskipun pendapatan yang mereka hasilkan tidak sebanding dengan pengeluaran yang mereka keluarkan. Menjadi pegawai kontrak di kantor ini tidak menuntut

keahlian khusus sehingga mereka merasa pekerjaan tidak begitu berat apalagi bisa gaya-gaya an di tempat kerja.

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.

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.

Pegawai 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 Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara.

B. Identifikasi Masalah

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. Seperti yang kita ketahui tidak sedikit individu yang memiliki keinginan untuk menjadi ASN salah satunya di Kantor Gubernur. Adapun kelebihan yang ada pada Kantor Gubernur sebagai salah satu tempat pegawai kontrak melakukan aktivitas kerja, disini setiap bagian-bagian kerja. Adapun perilaku yang muncul seperti timbulnya rasa malas dalam bekerja, datang terlambat ke kantor, pulang lebih awal, dan tingkat presensi yang rendah.

C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah yang akan hubungan komitmen organisasi pada pegawai kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), dan hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada pegawai kontrak Gubernur Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara.

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 (*psychological well-being*) dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pegawai, instansi terkait dan peneliti bahwasannya dalam hal informasi komitmen karyawan bisa dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai Kontrak

Menurut Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 dalam Diantari (2013) menyebutkan bahwa tenaga kontrak adalah “Seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 pasal 1 tentang Pengangkatan Tenaga kontrak menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), menjelaskan bahwa bahwa tenaga kontrak adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Pengangkatan Tenaga kontrak menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2017 dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga tertentu pada instansi pemerintahan, pengangkatan tenaga kontrak dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi. Pengangkatan tenaga kontrak yang memenuhi ketentuan.

Pengangkatan tenaga kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada:

- a. Usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan paling rendah 19 (sembilan belas) tahun
- b. Masa kerja sebagai tenaga kontrak paling sedikit 1 (satu) tahun secara terus menerus. Masa kerja terus menerus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b tidak berlaku bagi dokter yang telah selesai menjalani masa bakti sebagai pegawai tidak tetap.
- c. Pengangkatan tenaga kontrak menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, yang dilakukan untuk melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi yang telah diumumkan ke publik.

Tenaga kontrak yang telah memenuhi syarat maka akan diberikan Nomor Induk Pegawai oleh Badan Kepegawaian Negara. Kemudian setelah pejabat pembina kepegawaian daerah menerima nama-nama tenaga kontrak yang telah memiliki Nomor Induk Pegawai maka ditetapkanlah surat keputusan pengangkatan tenaga kontrak menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang ditandatangani oleh Walikota.

Eksistensi pegawai kontrak daerah diakui secara formal dalam UU No. 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat (3) dan diimplementasikan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang berfungsi membantu pelaksanaan tugastugas pemerintahan dan pelayanan pada masyarakat khususnya di daerah. Tenaga kontrak yang mempunyai masa kerja lebih banyak menjadi prioritas pertama untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal terdapat beberapa tenaga kontrak yang mempunyai masa kerja yang sama, tetapi jumlah tenaga kontrak melebihi

lowongan formasi yang tersedia, maka diprioritaskan untuk mengangkat tenaga kontrak yang berusia lebih tinggi.

Pengangkatan Tenaga kontrak menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ini dapat dilakukan apabila Tenaga kontrak tersebut telah memenuhi syarat - syarat yang ditentukan, berdasarkan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2015 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2017 tentang Pengangkatan Tenaga kontrak menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dimaksudkan agar untuk memenuhi kebutuhan tenaga tertentu pada instansi Pemerintah Daerah yang lowong atau kosong dan tidak bertentangan dengan peraturan undang-undang lainnya. Dimana pengangkatan tenaga kontrak menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ini dilakukan melalui seleksi administratif dan tenaga kontrak yang diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ini yang gajinya atau penghasilannya dibiayai oleh APBN ataupun APBD. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu.

Pegawai kontrak adalah pegawai yang tidak (atau belum) diangkat sebagai pegawai tetap atau yang setiap bulannya menerima honorarium (bukan gaji).

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Porter (2002) Komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam

bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu : Penerimaan terhadap nilai-nilai, Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh, Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan. 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).

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.

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).

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 menyelaraskan 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 organisasi 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 uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasi adalah suatu kesepakatan, keterkaitan, dan keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Carsten dan Spector (dalam Sopiah, 2008), dampak yang ditimbulkan adalah karyawan tersebut akan tetap tinggal dalam organisasi. Permasalahan komitmen karyawan menurut Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti:

- a. Faktor personal (*job experience, psychological contract, job choice factors*, dan karakter personal)
- b. Faktor organisasi (*initial works experiences, job scope, supervision*, dan *goal consistency organizational*)
- c. Non-organizational factors (*availability of alternative job*). Salah satu faktor penentu komitmen organisasi yang terpenting adalah psychological well-being yang menarik untuk dicermati lebih lanjut.

Mowday, dkk (2002) menyatakan faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi 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 uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor komitmen organisasi 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.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Steers (dalam Kuntjoro, 2009) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain perusahaan memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan perusahaan. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari perusahaan, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota

yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

c. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap perusahaan memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

Meyer, JP and Allen, NJ (2000), dapat disimpulkan secara umum bahwa komitmen organisasi itu dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

- a. Komponen afektif : seseorang menjadi anggota organisasi karena dia menginginkan sesuatu, hal ini meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbaur langsung dalam organisasi.
- b. Komponen kontinuitas : yaitu komitmen yang di dasarkan pada penghargaan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap menjadi anggota organisasi karena dirinya merasa membutuhkan.
- c. Komponen normatif : seseorang menjadi anggota organisasi karena sebuah tanggungjawab dalam melakukan sesuatu kewajiban untuk tetap tinggal dalam sebuah 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 berbau 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 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).

4. Jenis – jenis Komitmen Organisasi

Meyer, dkk (dalam Sopiah 2008) menyebutkan ada tiga jenis komitmen, organisasi 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 commitmen 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 jenis 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.

Jenis-jenis Komitmen Karyawan menurut Munandar (2004) terbagi atas tiga jenis yaitu :

- a. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b. Komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.
- c. Komponen *continuance* berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.

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

5. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Michaels dalam Budiharjo (2003), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

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

Adapun ciri-ciri komitmen organisasi menurut Meyer, dkk (dalam Sopiah 2008):

- a. Adanya perjanjian yang disepakati, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap pihak lain.

- b. Terdapat tujuan atau goal tertentu yang ingin dicapai setelah melaksanakan komitmen.
- c. Semua pihak yang terlibat dalam suatu komitmen harus bertanggungjawab dengan isi perjanjian.
- d. Adanya kesetiaan (loyalitas) dari semua pihak terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan ciri-ciri orang yang berkomitmen organisasi yaitu menyenangi pekerjaannya, sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

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

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

Kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) 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 kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) adalah 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 (*Psychological Well-Being*) 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 orang yang memiliki kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) 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 (*Psychological Well-Being*) 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 (*Psychological Well-Being*) 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.

2. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis

Menurut Ryff dan Keyes (dalam Sumule dan Taganing, 2008) pondasi kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) 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 bertindak 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.

Hurlock (2004) mengemukakan bahwa aspek kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) yang ada di dalam diri individu, sebagai berikut:

- a. Menerima (acceptance) Kebahagiaan yang dialami oleh seorang individu tergantung dari sikap menerima dan menikmati apa yang dimilikinya.
- b. Kasih sayang (affection) Kasih sayang merupakan hasil dari sikap diterima oleh orang lain. Individu yang kurang mendapat kasih sayang akan mempengaruhi kebahagiaan.
- c. Prestasi (achievement) Tercapainya tujuan yang diinginkan, merupakan suatu prestasi bagi individu. Apabila tujuan tidak tercapai, maka akan timbul ketidakbahagiaan pada individu.

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 (*Psychological Well-Being*) seseorang menurut Ryff dan Singer (2006) 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 (*Psychological Well-Being*) meliputi: dukungan sosial, status sosial ekonomi, jaringan sosial, religiusitas, dan kepribadian.

D. Hubungan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai

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 di dalam 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 ke arah 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. Se jauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja memperhatikan minat maupun kesejahteraannya dan se jauh 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).

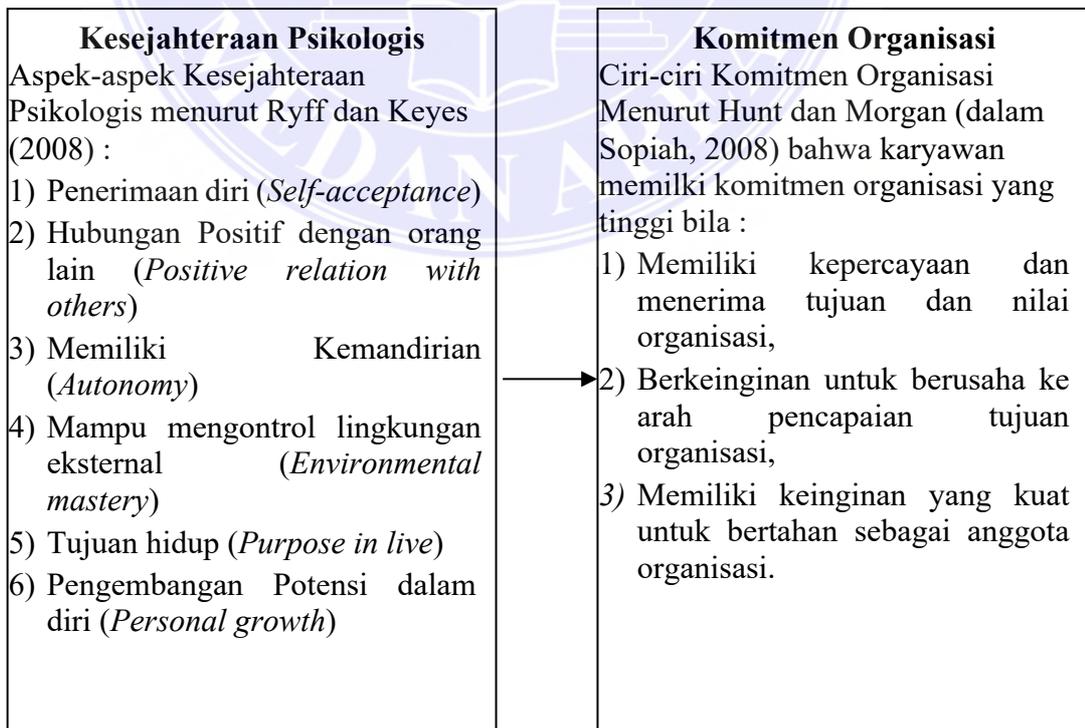
Penelitian selanjutnya oleh (Iskandar, 2016) Hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi prajurit TNI-AU Lanud Abdulrachman Saleh. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien $r = 0,853$ dan $p = 0,000$ yang artinya terdapat hubungan positif signifikan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi, yaitu semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah komitmen organisasinya.

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.

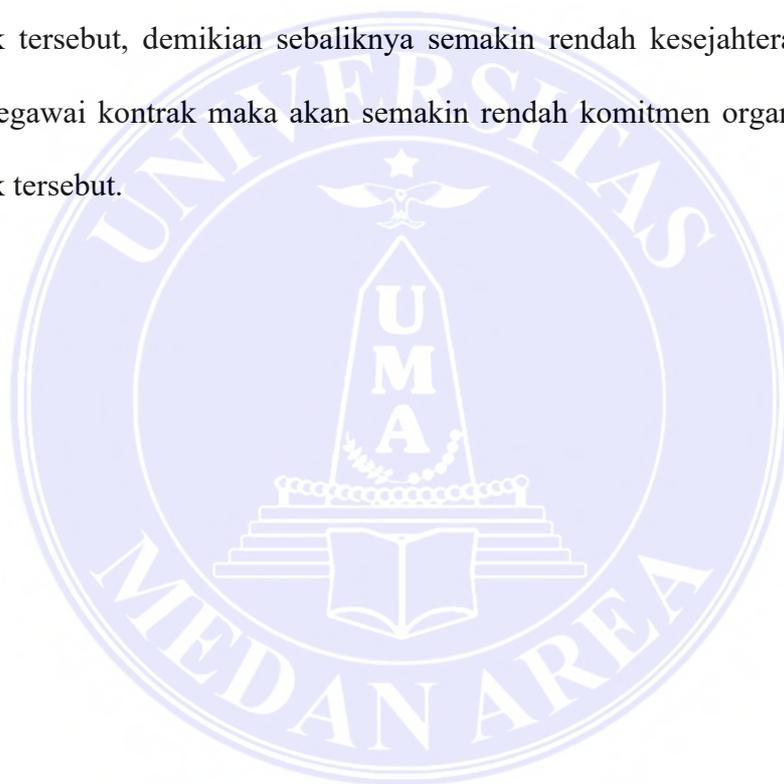
Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada karyawan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesa dalam penelitian ini yakni: ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada pegawai kontrak. Asumsinya adalah semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada pegawai kontrak maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pegawai kontrak tersebut, demikian sebaliknya semakin rendah kesejahteraan psikologis pada pegawai kontrak maka akan semakin rendah komitmen organisasi pegawai kontrak tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Adapun tipe yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini ada dua, yaitu :

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

C. 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:

a. Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being)

Kesejahteraan psikologis (*Psychological well-being*) adalah suatu pencapaian penuh terhadap kemampuan seseorang untuk dapat menerima tujuan hidup dan terus bertumbuh. Hal ini dapat dilihat dari aspek Kesejahteraan psikologis (*Psychological well-being*) 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*).

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu konsep dari dalam diri 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. Komitmen organisasi terdiri dari: 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.

D. 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 pegawai kantor Gubernur Sumut. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 orang Pegawai.

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 77 orang karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, pengambilan subyek dilakukan dengan teknik *total sampling*. Perhatian utama dalam teknik *total 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 : dilihat dari usia dan jabatan pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara.

E. 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 sampel penelitian dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya.

Dalam penelitian ini menggunakan 2 skala yaitu skala Kesejahteraan psikologis (*Psychological well-being*) dan skala komitmen organisasi.

a. Kesejahteraan Psikologis

Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis Menurut Ryff dan Keyes (2008) :

- 1) Penerimaan diri (*Self-acceptance*)
- 2) Hubungan Positif dengan orang lain (*Positive relation with others*)
- 3) Memiliki Kemandirian (*Autonomy*)
- 4) Mampu mengontrol lingkungan eksternal (*Environmental mastery*)
- 5) Tujuan hidup (*Purpose in live*)
- 6) Pengembangan Potensi dalam diri (*Personal growth*)

b. Komitmen Organisasi

Ciri-ciri Komitmen Organisasi Menurut Hunt dan Morgan (dalam Sopiah, 2008) bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila :

- 1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi,
- 2) Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi,
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

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).

F. 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 sah 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 :

$$R_{pq} = \frac{r_{pq} \cdot SD_y - SD_x}{SD^2_y + SD^2_x - 2r_{pq} \cdot SD_x \cdot SD_y}$$

Keterangan :

- R_{pq} = koefisien korelasi antara x dan y setelah dikorelasi
 R_{tp} = koefisien product moment
 SD_y = deviasi standar total
 SD_x = deviasi standar factor

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:

$$R_{bt} = 1 - \frac{Mki}{Mks}$$

Keterangan:

- Rbt = indeks reliabilitas alat ukur
 1 = konstanta bilangan
 Mki = mean kuadrat antar butir
 Mks = 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*).

G. 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:

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

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

$$\begin{aligned}\sum Y^2 &= \text{jumlah kuadrat skor variabel Y} \\ N &= \text{jumlah subjek}\end{aligned}$$

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.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada pegawai kontrak. Asumsinya adalah semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada pegawai kontrak maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pegawai kontrak tersebut, demikian sebaliknya semakin rendah kesejahteraan psikologis pada pegawai kontrak maka akan semakin rendah komitmen organisasi pegawai kontrak tersebut, dimana $r_{xy} = 0,815$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,268$. Ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berkontribusi terhadap komitmen sebesar 26,8%. Hal ini menunjukkan bahwasanya ada faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 73,2%.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis yang diterima tergolong tinggi dan komitmen organisasi yang diterima tergolong tinggi.

Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa kesejahteraan psikologis tergolong tinggi dan komitmen organisasi tergolong tinggi, maka disarankan kepada seluruh subjek penelitian ini untuk dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi dengan cara meningkatkan komunikasi dan pengetahuan tentang diri sendiri agar menjadi lebih mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan memiliki keterkaitan terhadap pekerjaannya.

2. Saran Kepada Intansi

Mengurangi tuntutan kerja pegawai dengan melakukan aktivitas yang berguna dan menghilangkan aktivitas yang tidak berguna. Menerapkan beberapa aktivitas yang sangat penting saja. Memberikan pegawai kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka. Menawarkan kepada karyawan visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk berkerja keras.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, 1990. *Psikologi Sosial* (Edisi Revisi). Semarang : Rineka Cipta
- Aktami, B. 2008. Kontribusi kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan. *Paper*. Universitas Gunadarma.
- Allan N.J and Meyer J.P 2000. Measurement of Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to Organizational ,journal of Occupational Psychology : 63:1-8.
- Amriany Prabu 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT RemajaRosda Karya
- Angelova, Biljana and J. Zekiri. 2004. "Measuring Customer Satisfaction with Service Quality Using American Customer Satisfaction Model (ACSI Model)". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. October 2011, Vol. 1, No. 3.
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Armansyah, 2002 *Komitmen organisasi dan imbalan finansial*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- As'ad, Muhammad. 1987. *Psikologi Industri*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Lyberty.
- Azwar S. 2000. *Validitas dan Reabilitas* .Yogyakarta :Pustaka Pelajar
- _____ S. 2003. *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- _____ S. 2005. *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Budiharjo, Kadarwati, 2003. *Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental*. Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V.
- Budiharjo, Andreas 2011. *Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta : Prasetya Mulya Publishing.
- Budiono, A. Hariyati. 2011. *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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.*
- Dewanto, R. 2008. Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Pegawai Tetap Dengan Pegawai Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Klaten. (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma ,Yogyakarta)
- Gibson. 1992. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- _____. 2006. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Greenberg, J. and Baron, R.A., 1997, Behaviour in Organisations, 6th Edition, New Jersey, Prentice-Hall International
- Hadis ,S.2000 .Metodologi Research .Yogyakarta Penerbit Andi.
- Hadis ,S.2004 .Metodologi Research .Yogyakarta Penerbit Andi
- 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.*
- Hasibuan 2007 . Manajemen Sumber Daya Manusia, Daar dan Keberhasilan. CU. Haji Masagung Jakarta.
- J Supranto, 1998, Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi, AMP YPKM: Yogyakarta.
- Kingkin. "Pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi profesi guruterhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen", <http://mm.unsoed.ac.id/id/content/pengaruh-motivasiberprestasi-dan-kompetensi-profesi-guru-terhadap-kinerja-guru-smp-negeri>. (diakses 3 September 2011).
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, 2003, Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat.
- Kuntjoro, S. 2009. Komitmen Organisasi. Diakses dari http://www.e-psikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=558, pada tanggal 25-05-2011.

- Lestari ,E.D.2007. Analisis Daya Saing, Indonesia. Bogor:Penerbit ITB
- Manulang, 2002. Manajemen Personalia, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- McKenna, E dan Nich, B., 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Press. Yogyakarta.
- Meyer, J.P, and Smith C.A1993. Commitment Organizational and Occupations :Extension and Tes of Three Component Conceptualization..Journal of Applied Psychology.78:538-55.
- _____, J.P, 1997. Commitment Organizational and Occupations :Extension and Tes of Three Component Conceptualization.Journal of Applied Psychology.
- Mowday, R.T. Porter, L. W. & Steers, R. M. 1982. *Employee Organization Linkage: The Psychological of Commitment, Absenteeism & Turnover*. New York: Academy Press.
- Munandar,dkk, 2004. Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University 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.
- Oktaviani, D. 2009. Pengaruh Media Tanam Dan Asal Bahan Stek Terhadap Keberhasilan Stek Basal Daun Mahkota Nenas (*Ananas comosus* (L.) Merr.). Skripsi. Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor .
- 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.
- Porter, Michael E., 2002, Strategi Bersaing Teknis Menganalisis Industri dan Pesaing, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Dh. (2003), Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:Kansius.

- Robbins, SP. 2001. *Organization Behavior : Concept, Convensus, dan Application*, Prentice Hall. Ind. Inc.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ryff, C. D., Keyes, C. L. M. 2008. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Setiawati dan Zulkaida. 2007. *Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan di Bidang Kerja Non Tradisional*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers, R. M., dan Porter, L. W., 1983. *Motivation and work behavior*. Edisi 3. United States : McGraw-Hill Book Company.
- Sugiyono, Prof., Dr., 2003, *Metode Penelitian*, Cetakan Ke-6, Bandung, CV. Alfabeta
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol 6. No 2. Mei 2003. hal 199-216.
- 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 kepemimpinan dan akibatan 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*.



ility
Scale: Skala Pshychological Well Being

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 9/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)9/6/22

Case Processing Summary

	N	%
Valid	77	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PWB1	2,58	,817	77
PWB2	2,64	,810	77
PWB3	2,83	,849	77
PWB4	2,82	,839	77
PWB5	2,86	,823	77
PWB6	2,79	,951	77
PWB7	2,88	,827	77
PWB8	2,86	,914	77
PWB9	2,90	,897	77
PWB10	2,84	,796	77
PWB11	2,74	,880	77
PWB12	2,69	,799	77
PWB13	2,78	,788	77
PWB14	2,65	1,048	77
PWB15	2,75	,989	77
PWB16	2,52	,982	77
PWB17	2,65	1,036	77
PWB18	2,65	,970	77
PWB19	2,56	,993	77
PWB20	2,91	,934	77
PWB21	2,77	,930	77
PWB22	2,47	,912	77
PWB23	2,79	,833	77
PWB24	2,79	,894	77
PWB25	2,77	,857	77
PWB26	2,86	,806	77
PWB27	2,82	,756	77
PWB28	2,82	,899	77
PWB29	2,82	,970	77
PWB30	2,52	,968	77

PWB31	2,70	,889	77
PWB32	2,68	,924	77
PWB33	2,79	,864	77
PWB34	2,96	,818	77
PWB35	2,73	,853	77
PWB36	2,75	,781	77
PWB37	2,88	,888	77
PWB38	2,87	,848	77
PWB39	2,65	,885	77
PWB40	2,82	,823	77
PWB41	2,81	,904	77
PWB42	2,58	,848	77
PWB43	2,61	,781	77
PWB44	2,74	,894	77
PWB45	2,81	,904	77
PWB46	2,58	,848	77
PWB47	2,61	,781	77
PWB48	2,74	,894	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PWB1	129,04	355,248	,262	,916
PWB2	128,99	352,539	,355	,915
PWB3	128,79	347,193	,508	,914
PWB4	128,81	346,238	,546	,914
PWB5	128,77	351,313	,389	,915
PWB6	128,83	344,774	,518	,914
PWB7	128,74	350,432	,415	,915
PWB8	128,77	351,629	,336	,916
PWB9	128,73	350,069	,390	,915
PWB10	128,78	347,543	,532	,914
PWB11	128,88	346,552	,508	,914
PWB12	128,94	351,009	,412	,915
PWB13	128,84	349,817	,459	,915
PWB14	128,97	351,052	,301	,916
PWB15	128,87	347,957	,408	,915
PWB16	129,10	351,068	,325	,916
PWB17	128,97	344,078	,490	,914
PWB18	128,97	346,394	,461	,914

PWB19	129,06	344,140	,511	,914
PWB20	128,71	353,391	,276	,916
PWB21	128,86	348,703	,415	,915
PWB22	129,16	350,370	,374	,915
PWB23	128,83	353,090	,326	,916
PWB24	128,83	353,695	,382	,916
PWB25	128,86	352,282	,341	,916
PWB26	128,77	352,629	,353	,915
PWB27	128,81	352,369	,389	,915
PWB28	128,81	348,896	,425	,915
PWB29	128,81	345,422	,489	,914
PWB30	129,10	355,647	,202	,917
PWB31	128,92	356,889	,187	,917
PWB32	128,95	348,629	,420	,915
PWB33	128,83	353,142	,311	,916
PWB34	128,66	348,358	,489	,914
PWB35	128,90	347,752	,487	,914
PWB36	128,87	348,430	,512	,914
PWB37	128,74	348,800	,434	,915
PWB38	128,75	350,215	,411	,915
PWB39	128,97	345,052	,552	,914
PWB40	128,81	349,212	,458	,915
PWB41	128,82	348,414	,437	,915
PWB42	129,04	349,459	,435	,915
PWB43	129,01	347,750	,536	,914
PWB44	128,88	348,447	,441	,915
PWB45	128,82	348,414	,437	,915
PWB46	129,04	349,459	,435	,915
PWB47	129,01	347,750	,536	,914
PWB48	128,88	348,447	,441	,915

mean hipmetik : $(44 \times 1) + (44 \times 4) : 2 = 110$



Reliability
Scale: Skala Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	77	100,0

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 9/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)9/6/22

Excluded ^a	0	,0
Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO1	2,49	,737	77
KO2	2,53	,788	77
KO3	2,65	,774	77
KO4	2,53	,771	77
KO5	2,60	,799	77
KO6	2,62	,828	77
KO7	2,65	,807	77
KO8	2,68	,880	77
KO9	2,60	,847	77
KO10	2,57	,865	77
KO11	2,45	,804	77
KO12	2,52	,821	77
KO13	2,61	,781	77
KO14	2,60	,907	77
KO15	2,51	,898	77
KO16	2,55	,925	77
KO17	2,56	,910	77
KO18	2,34	,926	77
KO19	2,38	,859	77
KO20	2,48	,868	77
KO21	2,43	,895	77
KO22	2,27	,837	77
KO23	2,29	,841	77
KO24	2,40	,862	77
KO25	2,39	,876	77
KO26	2,45	,836	77
KO27	2,40	,847	77
KO28	2,42	,817	77
KO29	2,48	,718	77
KO30	2,38	,689	77

KO31	2,56	,881	77
KO32	2,38	,889	77
KO33	2,35	,757	77
KO34	2,38	,795	77
KO35	2,57	,818	77
KO36	2,71	,758	77
KO37	2,38	,689	77
KO38	2,56	,881	77
KO39	2,38	,889	77
KO40	2,35	,757	77
KO41	2,38	,795	77
KO42	2,57	,818	77
KO43	2,38	,689	77
KO44	2,56	,881	77
KO45	2,38	,889	77
KO46	2,35	,757	77
KO47	2,38	,795	77
KO48	2,57	,818	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	116,49	333,516	,303	,923
KO2	116,45	329,146	,436	,922
KO3	116,34	326,911	,526	,921
KO4	116,45	328,514	,469	,922
KO5	116,39	330,057	,397	,922
KO6	116,36	331,787	,323	,923
KO7	116,34	328,937	,431	,922
KO8	116,31	325,902	,489	,921
KO9	116,39	327,609	,453	,922
KO10	116,42	331,536	,316	,923
KO11	116,53	330,305	,386	,922
KO12	116,47	330,305	,377	,922
KO13	116,38	327,475	,500	,921
KO14	116,39	328,399	,396	,922
KO15	116,48	324,779	,514	,921
KO16	116,44	325,302	,481	,921
KO17	116,43	326,959	,438	,922
KO18	116,65	323,520	,535	,921

KO19	116,61	324,451	,550	,921
KO20	116,51	325,674	,504	,921
KO21	116,56	326,434	,464	,922
KO22	116,71	327,259	,471	,922
KO23	116,70	327,160	,472	,921
KO24	116,58	325,825	,503	,921
KO25	116,60	328,770	,399	,922
KO26	116,53	330,673	,357	,923
KO27	116,58	327,167	,468	,922
KO28	116,57	331,590	,335	,923
KO29	116,51	331,753	,380	,922
KO30	116,61	341,873	-,005	,925
KO31	116,43	330,169	,352	,923
KO32	116,61	323,794	,551	,921
KO33	116,64	328,024	,497	,921
KO34	116,61	324,399	,600	,920
KO35	116,42	326,509	,509	,921
KO36	116,27	333,069	,310	,923
KO37	116,61	341,873	-,005	,925
KO38	116,43	330,169	,352	,923
KO39	116,61	323,794	,551	,921
KO40	116,64	328,024	,497	,921
KO41	116,61	324,399	,600	,920
KO42	116,42	326,509	,509	,921
KO43	116,61	341,873	-,005	,925
KO44	116,43	330,169	,352	,923
KO45	116,61	323,794	,551	,921
KO46	116,64	328,024	,497	,921
KO47	116,61	324,399	,600	,920
KO48	116,42	326,509	,509	,921

mean hipotetik : $(45 \times 1) + (45 \times 4) : 2 = 1125$



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Psychologyc alWellBeing	KomitmenOr ganisasi
N		77	77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	125,91	129,48
	Std. Deviation	10,154	11,679
Most Extreme Differences	Absolute	,070	,083
	Positive	,053	,059

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)9/6/22

	Negative	-,070	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,612	,726
Asymp. Sig. (2-tailed)		,849	,668

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

MEANS TABLES=KomitmenOrganisasi BY PsychologicalWellBeing
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KomitmenOrganisasi * PsychologicalWellBei ng	77	100,0%	0	0,0%	77	100,0%

Report

KomitmenOrganisasi

PsychologicalWellBeing	Mean	N	Std. Deviation
74	127,00	1	.
77	86,00	1	.
78	94,00	1	.
85	116,00	1	.
91	94,00	1	.
93	104,00	1	.
95	129,00	1	.
96	77,00	1	.
98	132,00	1	.
103	96,00	1	.
105	129,00	1	.
106	106,00	1	.
107	134,00	1	.
108	98,00	2	9,899
109	90,00	2	26,870
110	112,67	3	22,502
111	106,67	3	21,548
113	114,67	3	33,471
114	100,33	3	8,505
116	108,50	4	8,963
117	116,33	3	23,544

118	114,00	1	.
119	111,00	1	.
120	79,00	1	.
121	125,00	1	.
122	115,00	3	12,000
123	113,00	1	.
125	130,00	1	.
126	97,00	2	12,728
127	104,33	3	8,505
128	128,00	1	.
130	95,00	1	.
131	107,00	1	.
132	115,00	1	.
133	117,00	2	7,071
134	89,00	2	11,314
135	122,00	2	8,485
136	105,00	1	.
140	120,00	2	9,899
141	101,00	3	20,518
142	106,00	1	.
143	132,50	2	2,121
144	106,00	1	.
146	150,00	1	.
147	128,00	1	.
148	85,00	1	.
150	125,00	1	.
151	104,00	1	.
153	101,00	2	29,698
Total	109,48	77	17,679

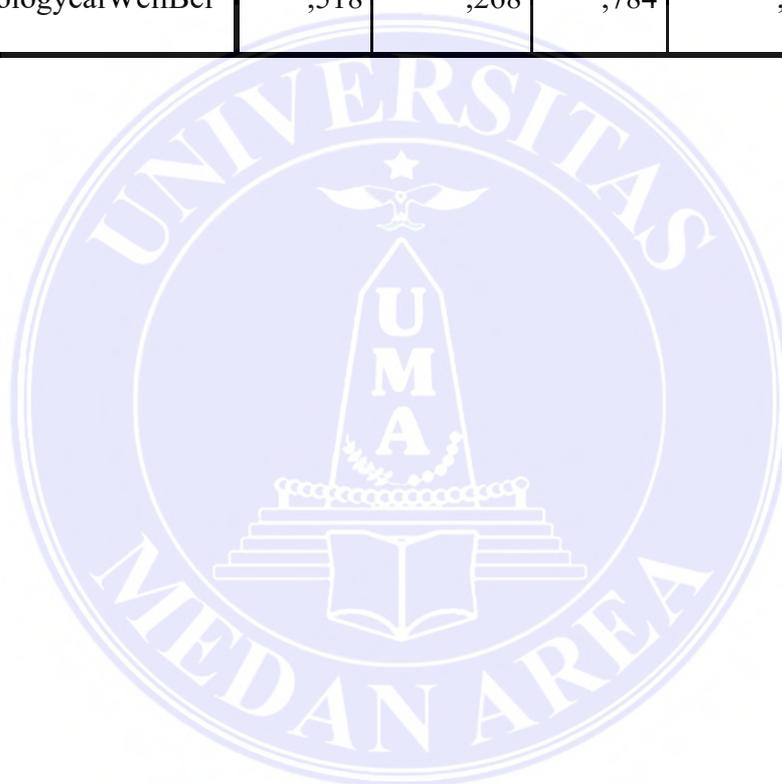
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KomitmenOrganisasi * Psychological WellBeing	14585,721	48	303,869	,028	,099
Between Groups Linearity	276,218	1	276,218	12,844	,000

	Deviation from Linearity	14309,503	47	304,458	,030	,096
	Within Groups	9167,500	28	327,411		
	Total	23753,221	76			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Psychological Well Being	,518	,268	,784	,614



Correlations

[DataSet0]

Correlations

	Psychological Well Being	Komitmen Organisasi
Psychological Well Being	1	,518**

	Sig. (2-tailed)		,000
	N	77	77
Komitmen Organisasi	Pearson	,518**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	77	77

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



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

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
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				



ANGKET SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
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 F SURAT PENELITIAN





Nomor 256/FPSU/01.10.11/2020

Medan, 19 Februari 2020

Lampiran -
Hal Pengambilan Data

Yth, Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera
Utara
Di
Tempat

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

Nama	M. Ridho Ardian
NPM	15.860.01.32
Program Studi	Ilmu Psikologi
Fakultas	Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Gubernur Sumatera Utara Jl. Pangeran Diponegoro No. 30 Madras Hulu Kecamatan Medan Polonia Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara*".

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

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

Tembusan

CS Scanned with CamScanner

