

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

Amru Rasyid Nurussalam

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, Email: amrunurussalam@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, E-mail: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *subjective well-being* pada guru. Subjek dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 95 orang. Instrumen yang digunakan dalam pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi dan skala *subjective well-being*. Teknik analisis data menggunakan *Pearson product moment*. Hasil analisis antara komitmen organisasi dengan *subjective well-being* menunjukkan koefisien korelasi 0,618 ($r = 0,618$) dengan nilai signifikan 0,000 ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Hasil menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *subjective well-being*.

Kata Kunci: : **Komitmen Organisasi, Subjective Well-Being**

Abstract

This study aims to examine the relationship between organizational commitment and subjective well-being on teachers. Subjects in this study were teachers which amounts to 95 person. The instrument used for the measurement in this study uses the scale of organizational commitment and subjective well-being scale. Data analysis technique using Pearson product moment. The result of analysis between organizational commitment and subjective well-being shows correlation coefficient 0,618 ($r = 0,618$) with significance value 0,000 ($p = 0,000$; $p < 0,05$). The result suggest that there was a significant relationship between organizational commitment and subjective well-being.

Keywords: **Organizational Commitment, Subjective Well-Being**

PENDAHULUAN

Seorang guru diharuskan memiliki kompetensi yang sesuai untuk dapat memberikan pengajaran yang pantas dan layak bagi peserta didiknya, hal ini sudah diatur dalam Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005. Oleh karena itu guru merupakan profesi yang sangat penting karena mereka yang memupuk generasi muda agar mampu berjuang dan meneruskan perjuangan para pendahulu untuk memajukan bangsa.

Profesi sebagai guru juga membutuhkan banyak waktu guna membentuk karakter siswanya untuk menjadi lebih baik. Dalam penyelenggaraan pendidikan, guru memiliki pedoman pelaksanaan pendidikan, hal ini sudah diatur dalam Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003. Penyelenggaraan pendidikan bertujuan memberi pengajaran yang sesuai dalam membentuk karakter peserta didik dengan baik, mengembangkan kemampuan, juga mengasah kreativitas para siswa, sehingga potensi yang ada mampu diarahkan dengan baik melalui bimbingan dari guru.

Tugas dan tanggung jawab yang harus dimiliki seorang guru yaitu mampu berkreasi dan harus memiliki kompetensi yang lebih guna memberikan pembelajaran yang tepat dan mampu mencetak siswa

yang berprestasi dan bermoral. Keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru juga tidak lepas dari kesejahteraan guru itu sendiri. Kesejahteraan dapat dicapai apabila guru mampu bekerja secara optimal. Selain itu keterlibatan guru dalam bekerja dan adanya kebahagiaan di tempat kerja juga dapat memunculkan *well-being* pada guru itu sendiri (Bakker & Oerlemans, 2010).

Salah satu aspek kesejahteraan yang berkembang adalah *subjective well-being*. *Subjective well-being* sendiri dapat didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang dalam menilai aspek kehidupan yang meliputi kepuasan hidup, rasa aman dan nyaman, serta kebahagiaan (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Menurut Dash & Amato (dalam Utami, 2009) *subjective well-being* secara relatif merupakan atribut psikologi yang stabil dan mampu merefleksikan tingkat kehidupan yang positif pada individu. Individu yang mengalami *subjective well-being* yang tinggi akan mengalami kepuasan hidup dan merasakan kegembiraan yang lebih sering dari pada merasakan emosi yang kurang menyenangkan. *Subjective well-being* digunakan untuk menggambarkan kualitas hidup seseorang berdasarkan evaluasi kehidupannya. Evaluasi ini meliputi afek positif dan negatif, seperti

penilaian dan perasaan mengenai kepuasan hidup, reaksi terhadap perasaan senang dan sedih, serta kepuasan terhadap kehidupan sosial, kesehatan, lingkungan kerja, dan domain penting lainnya (Diener & Ryan, 2009).

Diener (2006) membagi komponen *subjective well-being* menjadi dua, yaitu komponen kognitif, berupa kepuasan hidup dan penilaian, serta komponen afektif berupa afek positif dan afek negatif. Komponen kognitif merupakan hasil evaluasi terhadap kepuasan hidup. Kepuasan hidup terbagi menjadi dua, yaitu kepuasan hidup secara global, adalah evaluasi individu terhadap kehidupan secara menyeluruh. Dan kepuasan hidup pada domain tertentu, yaitu penilaian yang dibuat individu dalam mengevaluasi domain dalam kehidupannya. Komponen afektif merupakan refleksi pengalaman dasar dalam peristiwa yang terjadi di dalam kehidupan seseorang. Komponen afektif ini terbagi menjadi afek positif, yaitu refleksi emosi dan suasana hati yang menyenangkan dan afek negatif, yaitu representasi emosi dan suasana hati yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti saat wawancara dengan guru mengungkapkan bahwa guru yang bekerja di salah satu lembaga pendidikan memiliki *subjective well-being* yang cukup tinggi. Diketahui bahwa guru diberikan fasilitas penunjang baik dalam maupun di luar proses belajar mengajar. Seperti beasiswa bagi anak guru yang bekerja di lembaga, kemudian adanya fasilitas penunjang dalam pembelajaran keterampilan. Adanya pembelajaran dan pemahaman secara spriritual dan rohani memberikan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja. Terciptanya hubungan kekeluargaan yang erat antar guru menghadirkan rasa nyaman di tempat kerja. Pengungkapan rasa syukur dan rasa bahagia, seperti upah yang berkecukupan dan bahagia ketika mengajar siswa hingga tercapainya tujuan pembelajaran menjadi hasil evaluasi dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai guru.

Salah satu faktor yang mendukung individu memiliki *subjective well-being* yang tinggi adalah komitmen terhadap organisasi (Meyer & Maltin, 2010). Maltin (2011) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang mendasarkan pada komitmen afektif memiliki kesejahteraan yang lebih tinggi dari pada karyawan yang mendasarkan pada komitmen berkelanjutan, selain itu karyawan yang mendasarkan pada komitmen normatif juga memiliki hubungan positif terhadap *subjective well-being* meskipun lebih rendah dari pada komitmen afektif. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan *outsourcing* memiliki dampak yang negatif terhadap *subjective well-being* mereka. Hal ini karena

karyawan lebih berkomitmen pada organisasi klien dari pada berkomitmen terhadap organisasi agensi. Kondisi tersebut dikarenakan adanya pemberian tugas kembali pada perusahaan agensi sehingga karyawan menjadi stress dan itu menyebabkan rendahnya *subjective well-being* (Galais & Moser, 2009).

Guru yang bekerja di lembaga pendidikan tersebut juga dapat dikatakan memiliki komitmen organisasi yang cukup baik. Pengabdian yang dilakukan oleh guru bisa dikatakan cukup tinggi, beberapa diantaranya menghabiskan karirnya hingga masa pensiun. Beberapa guru disana merasa untuk terus mengabdikan pada lembaga karena mampu mencetak siswa yang berprestasi, baik di bidang akademik maupun non-akademik. Pemberian penghargaan simbolis maupun non-simbolis bagi guru yang berprestasi membuat guru termotivasi untuk terus mengabdikan kepada lembaga. Rasa kepemilikan individu guru terhadap organisasi juga menjadikan guru berkomitmen kepada lembaga untuk mencapai visi dan misi yang sudah menjadi tujuan dari organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (1997) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kondisi psikologis dari seseorang dimana kondisi tersebut mampu menggambarkan kejelasan ikatan antara karyawan dengan organisasinya sehingga akan berdampak pada keputusannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Robbins & Judge (2015) mendefinisikan komitmen organisasi (*organizational commitment*) sebagai pola identifikasi seorang karyawan dengan organisasi dan tujuannya serta keinginan untuk bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan cerminan identifikasi dan ikatan pada seorang individu terhadap organisasi yang diikutinya dan berkeinginan untuk berusaha keras demi kepentingan organisasinya (Moorhead & Griffin, 2013; Noe, dkk, 2011).

Allen dan Meyer (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan komitmen organisasi terbagi menjadi tiga komponen, yaitu *affective commitment*, yaitu komitmen yang berkaitan dengan emosi terhadap organisasi yang ditempati. *Continuance commitment*, yaitu komitmen yang didasari pada pertimbangan mengenai apa yang akan dikorbankan apabila individu meninggalkan organisasi tersebut. Dan *normative commitment*, yaitu komitmen yang mengacu pada keyakinan individu mengenai tanggung jawab yang harus ia berikan terhadap organisasi.

Pemenuhan kebutuhan akan kesejahteraan menjadi suatu kebutuhan yang wajib dicapai. *Subjective well-being* menjadi tujuan yang utama dalam memenuhi kebutuhan yang ada, baik dalam memenuhi kebutuhan secara fisik maupun secara

psikologis (Diener, dalam Taris & Schaufeli, 2015). Sorang guru yang memiliki *subjective well-being* tinggi mampu menilai kepuasan hidupnya, membuat pengalaman positif, seperti hubungan sosial, mensyukuri atas pekerjaan yang dilakukan, dan meminimalisir emosi negatif, seperti rasa cemas, panik, dan sedih. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara komitmen organisasi dengan *subjective well-being* pada guru.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis korelasional. Terdapat dua variabel yang akan diketahui korelasinya, yaitu variabel komitmen organisasi dan *subjective well-being*.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 95 orang yang akan digunakan sebagai data penelitian.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket dari skala komitmen organisasi dan skala *subjective well-being* dengan pemodelan skala *Likert*. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah *pearson product moment* dengan bantuan program SPSS 22.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan *subjective well-being* pada guru. Hasil analisis data menggunakan teknik uji korelasi *Pearson product moment*. Teknik ini digunakan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan *subjective well-being*.

Hasil analisis dari korelasi *product moment* menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel komitmen organisasi dan *subjective well-being* sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,00$) yang berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 sehingga kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Hasil analisis data juga menunjukkan koefisien korelasi antara variabel komitmen organisasi dan variabel *subjective well-being* sebesar $r = 0,618$ yang berarti hubungan antara komitmen organisasi dengan *subjective well-being* memiliki hubungan yang termasuk dalam kategori kuat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *subjective well-being* pada guru. Nilai korelasi sebesar 0,618, artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa 61,8% *subjective well-being* dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan 38,2% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Kategori nilai koefisien korelasi berada pada kategori kuat dan nilai korelasi bersifat positif yang mana kedua variabel memiliki arah hubungan yang positif.

Subjective well-being sendiri merupakan evaluasi kognitif dan afektif seseorang dalam menilai aspek kehidupan yang meliputi kepuasan hidup, rasa aman dan nyaman, serta kebahagiaan (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Evaluasi kognitif meliputi aspek dalam kepuasan hidup seorang individu, sedangkan evaluasi afektif meliputi afek positif dan negatif, seperti penilaian, reaksi terhadap perasaan senang dan sedih, serta kepuasan terhadap kehidupan sosial, kesehatan, lingkungan kerja, dan domain penting lainnya (Diener & Ryan, 2009).

Pengukuran *subjective well-being* pada guru di lembaga dilakukan dengan menggunakan dua komponen atau dimensi, yaitu komponen kognitif dan komponen afektif. Guru dapat mencapai *subjective well-being* dengan merasakan kebahagiaan atau kepuasan pada satu titik tertentu. Pencapaian tersebut didasarkan dari tujuan yang dibentuk oleh individu itu sendiri. Tujuan tersebut bisa bermakna dalam mencapai kepuasan berdasarkan apa yang mereka inginkan. Hal ini dijabarkan melalui beberapa indikator yang ada dalam komponen kognitif, yaitu kepuasan terhadap kepuasan pribadi, pekerjaan, kehidupan sosial dan keluarga, hingga kepuasan hidup berdasarkan standar yang unik yang dimiliki. Tujuan yang sangat ingin dicapai oleh kebanyakan guru adalah dengan berkeinginan dalam mengubah hidup mereka

Pengalaman dalam setiap peristiwa yang dilalui bisa menjadi tolak ukur dalam menentukan tingkat *subjective well-being* mereka sendiri. Mengungkapkan setiap peristiwa yang terjadi dalam kehidupan, baik itu positif atau negatif dapat membentuk seseorang dalam rangka menghadirkan *subjective well-being*. Semakin banyak peristiwa positif yang berlangsung dalam kehidupan maka akan menambah rasa *well-being*-nya, namun apabila banyak peristiwa negatif yang berlangsung dalam kehidupannya maka yang terjadi adalah sebaliknya. Komponen afektif ini terbagi menjadi beberapa indikator sesuai dengan pengalaman subjek terhadap bidang pekerjaannya, seperti rasa antusias, bangga terhadap pekerjaannya, hingga semangat yang dimiliki

dalam melaksanakan tugas pada bidang pekerjaannya. Salah satu peristiwa yang dirasa melekat pada subjek penelitian adalah ketertarikan mereka akan hal-hal yang baru.

Pemenuhan kebutuhan akan *subjective well-being* memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seperti penghasilan, hubungan sosial, tujuan (*goals*), kepribadian, usia, pernikahan, dan merasa bahagia dengan pekerjaannya. Diener dan Seligman (2002) menjelaskan bahwa individu yang berbahagia menghabiskan waktu lebih sedikit secara mandiri dan mayoritas individu lebih banyak menghabiskan waktu untuk bersosialisasi. Berdasarkan faktor tersebut, maka pemenuhan akan kebutuhan *subjective well-being* salah satunya dapat diperoleh melalui organisasi tempat individu bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hubungan sosialnya.

Salah satu faktor dalam rangka mencapai kesejahteraan adalah dengan komitmen organisasi (Meyer & Maltin, 2010). Menurut Allen dan Meyer (1997) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kondisi psikologis dari seseorang yang mana kondisi tersebut mampu menggambarkan kejelasan ikatan antara karyawan dengan organisasinya sehingga akan berdampak pada keputusannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dalam mempertahankan diri sebagai anggota dari organisasi, kemauan mengarahkan tenaganya demi organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, dalam Muriman, 2008).

Rasa bangga menjadi bagian dari organisasi juga menggambarkan bahwa guru berkomitmen terhadap organisasinya, memiliki keinginan untuk terus berada di dalam organisasi dengan cara memberikan kontribusi terhadap perkembangan organisasi, hingga mampu mempertimbangkan kerugian yang didapat apabila mereka meninggalkan organisasi. Maka dengan memiliki komitmen organisasi tinggi maka akan tinggi pula *subjective well-being* yang dimiliki oleh guru tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *subjective well-being* pada guru. Hubungan yang signifikan tersebut menandakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula *subjective well-being*.

Saran

1. Bagi Lembaga

Bagi lembaga terkait diharapkan mampu mempertahankan komitmen guru yang sudah ada dengan memperhatikan kesejahteraan bagi guru, seperti peningkatan fasilitas, seperti memberikan pelayanan kesehatan, atau juga dengan memberikan pembekalan masa pensiun bagi guru yang sudah mengabdikan hingga akhir usia kerjanya. Menanamkan kembali tujuan organisasi yang hendak dicapai agar dalam melaksanakan tugas dapat sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi yang ada. Hal ini bisa dicapai dengan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan sumber daya manusia bagi lembaga.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait dengan variabel komitmen organisasi dan variabel *subjective well-being*, diharapkan mampu menggali informasi yang lebih dalam, dapat menambah dan mencari aspek-aspek lain yang dapat digunakan dari kedua variabel yang digunakan, serta menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *subjective well-being*. Penelitian ini juga dapat dikembangkan dengan populasi dan sampel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer J. P. (1997). *Commitment In The Workplace Theory, Research, and Application*. California: Sage Publication.
- Bakker, A. B. & Oerlemans, W. (2010). Subjective well-being in Organization. Dalam K. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 178-189). New York: Oxford University Press.
- Diener, E. (2006). Guidelines for National Indicators of Subjective Well-Being and Ill-Being. *Journal of Happiness Studies* 7, 397-404.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. Dalam C.R. Synder & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 63-73). New York: Oxford University Press.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A General Overview. *South African Journal of Psychology*, 29 (4), 391-406.
- Diener, E., & Seligman, M.E. (2002). Very Happy People. *Journal of Psychological Science*. 13, 81-84.
- Galais, N. & Moser, K. (2009). Organizational commitment and Well-being of Temporary

Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Subjective Well-Being Pada Guru

- Agency Workers: A Longitudinal Study. *Journal of Human Relations*, 62 (4), 589-620.
- Maltin, E. R. (2011). *Workplace Commitment and Employee Well-Being: A Meta-analysis and Study of Commitment Profiles*. (Doctoral thesis, University of Western Ontario)
- Meyer, J. P. & Maltin, E. R. (2010). Employee Commitment and Well-Being: A Critical Review, Theoretical Framework and Research Agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 323-337.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Muriman, C. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Disertasi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Noe, Raymond A., dkk. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing* (Edisi 6). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (15th edition)*. New Jersey: Pearson.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taris, T. W. & Schaufeli, W. B. (2015). Individual Well-Being And Performance At Work. Dalam M. Van Veldhoven & R. Peccei (Ed.), *Well-Being And Performance At Work* (pp. 15-34). New York: Psychology Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (n.d.). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Diakses 21 April 2017, dari <http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-14-tahun-2005-ttg-guru-dan-dosen.pdf>
- Utami, M. S. (2009). Keterlibatan dalam Kegiatan dan Kesejahteraan Subjektif Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*. 36 (2), 144-163.