

## **HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU DI YAYASAN X**

**Masyhuda Fahim Akhmada**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, masyhudaakhmada16010664065@mhs.unesa.ac.id

**Yohana Wuri Satwika**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, yohanasatwika@unesa.ac.id

### **Abstrak**

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat dari anggota organisasi untuk tetap bertahan menjadi bagian dari sebuah organisasi. Salah satu faktor yang mendorong komitmen organisasi adalah kesejahteraan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada guru di Yayasan X. Subyek penelitian berjumlah 38 guru, baik guru PNS maupun honorer. Subyek dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang, dan subyek dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang. Rata-rata subyek berusia 44 tahun dengan rata-rata masa kerja selama 16 tahun. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Kesejahteraan Psikologis dan Skala Komitmen Organisasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi. Hal ini diperoleh dari nilai signifikansi (*p-value*) korelasi sebesar 0,336 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi. Tidak terdapatnya hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi ini dikarenakan adanya faktor lain yang berperan dalam komitmen organisasi yang dimiliki para guru, salah satunya adalah budaya organisasi.

**Kata Kunci:** Kesejahteraan psikologis, komitmen organisasi, guru.

### **Abstract**

*Organizational commitment is a strong desire of organizational members to be able remain part of organization. One of the factors that driving organizational commitment is psychological well being. This research aims to determine the relationship between psychological wellbeing and organizational commitment in X Foundation's teachers. The subject that participated in this research were 38 teachers, both civil servant and honorary teachers. The male subject were 21 people, and the female subject were 17 people. The mean of subjects were 44 years old with an average of working period for 16 years. The instrument that used in research is Psychological Well being Scale and Organizational Commitment Scale. The data analysis used in research is product moment correlation. The result on data analyse showed that there is not a significant relationship between psychological wellbeing and organizational commitment. This is obtained from the significance value (*p-value*) of the correlation of 0,336 ( $p > 0,05$ ), according the result it can be concluded that there is no relationship between psychological well being and organizational commitment. The absence of relationship between psychological well being and organizational commitment is due to other factor that play role in the organizational commitment of teachers, one of them is organizational culture.*

**Keywords:** *psychological wellbeing, organizational commitment, teachers.*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Guru merupakan salah satu aspek penting dalam pendidikan. Sebagaimana yang dijelaskan pada undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru berperan dalam meningkatkan sumber daya dengan melaksanakan perannya memberikan pendidikan dan pengajaran bagi anak didik. Pendidikan serta pengajaran dari guru akan menjadi bekal bagi anak didik

dalam meningkatkan kemampuan agar dapat membantu membangun negara kedepannya.

Guru menurut siswa dan masyarakat umumnya dipandang sebagai orang yang menguasai ilmu yang diajarkan, dapat menjadi panutan bagi orang lain, bijaksana, dan berwibawa. Dalam pandangan siswa, guru dianggap sebagai orang yang baik hati dengan mengajar secara halus serta menyenangkan dan tidak pernah menyinggung siswa (Izzan, 2012). Pada pelaksanaan peran dan tanggung jawab guru dan pendidikan, sekolah menerapkan beberapa visi dan misi dalam mencapai tujuan pendidikan bagi siswa.

Yayasan X merupakan yayasan pendidikan berbasis Agama Islam yang menaungi Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah. Yayasan X mempunyai visi dan misi dalam pendidikan yaitu meningkatkan keimanan kepada Allah SWT dan berakhlak mulia, meningkatkan semangat menuntut ilmu, meningkatkan kualitas pembelajaran, menciptakan prestasi yang sesuai dengan potensi siswa, dan mewujudkan kerjasama antar warga sekolah.

Dalam mewujudkan visi dan misi tersebut, organisasi membutuhkan dukungan sumber daya manusianya. Organisasi perlu memberikan dukungan terhadap kesejahteraan sumber daya manusianya. Dengan demikian, sumber daya manusia dapat berkomitmen pada organisasi sehingga merasa terikat dan tetap ingin menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen yang dimiliki pekerja terhadap organisasi merupakan hal penting. Hal ini dikarenakan agar organisasi atau sekolah dalam hal ini dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkompeten, agar dapat mewujudkan visi dan misi sekolah serta membantu perkembangan dari organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Gul (2015), Organisasi dapat mengubah perilaku karyawan melalui manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, dan pemberian *reward* yang adil. Dengan beberapa cara tersebut diharapkan dapat meningkatkan level komitmen pekerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Sebagaimana penelitian dari Pramukti (2019), yang menemukan bahwa motivasi yang diberikan oleh organisasi berupa penghargaan, insentif, dan tanggung jawab dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Pengembangan karir yang difasilitasi oleh organisasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi sendiri merupakan keinginan kuat secara emosional oleh anggota untuk tetap berada di organisasi, mempunyai pertimbangan untuk berhenti dari organisasi dan terikat oleh norma yang berlaku dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Colquitt, LePine, dan Wesson, (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan berharap

untuk tetap menjadi bagian organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi (Colquitt, LePine, & Wesson, 2015). Ketiga dimensi tersebut diantaranya adalah komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Meyer & Allen (1991), berpendapat bahwa terbentuknya komitmen organisasi ini tidak lepas dari adanya karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman selama bekerja, pertimbangan mengenai keuntungan dan kerugian oleh para anggota apabila meninggalkan organisasi, dan adanya suatu norma yang harus ditaati oleh anggota dalam organisasi.

Organisasi perlu memberikan dukungan terhadap anggotanya sehingga anggota merasakan kesejahteraan serta berkeinginan menjadi anggota organisasi dengan waktu yang lebih lama lagi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Tito & Izzati (2018), yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan dengan komitmen organisasi pada guru. Penelitian tersebut, menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi yang bermakna bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi guru maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh Ardhanari dan Budiani (2017), yang menjelaskan bahwa karyawan yang diberikan dukungan perusahaan berupa tunjangan, uang lembur, jaminan kesehatan, dan promosi jabatan akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja serta membuat mereka nyaman bertahan di perusahaan.

Hubungan hangat yang dirasakan pekerja dapat menghasilkan iklim organisasi yang sehat. Hubungan yang hangat oleh para anggota organisasi serta iklim yang sehat juga mempengaruhi komitmen para anggota. Wibowo (2017), dalam bukunya mengatakan bahwa pada beberapa penelitian menunjukkan komitmen pekerja berhubungan dengan perasaan hangat pada pekerja atau anggota organisasi, iklim organisasi yang sehat, serta keinginan menjadi anggota tim yang baik dan bersedia membantu. Penelitian terkait iklim organisasi juga dilaksanakan oleh Firnanda dan Budiani (2019), yang menemukan bahwa kebersamaan antar anggota Himpunan Mahasiswa membuat mereka ingin terus bertahan di organisasi.

Pada studi pendahuluan yang telah dilakukan, peneliti menemukan permasalahan yang ditengarai berkaitan dengan komitmen organisasi yang dimiliki para guru di Yayasan X. Dilihat dari wawancara dengan 5 orang guru, dapat disimpulkan bahwa permasalahan komitmen organisasi yang dialami oleh beberapa guru tersebut dikarenakan gaji yang didapat dirasa masih rendah, sehingga belum cukup untuk memenuhi kebutuhan. Penerimaan gaji tersebut dirasa oleh beberapa guru tidak stabil dikarenakan mayoritas guru yang mengajar merupakan guru honorer. Diketahui bahwa

terdapat hanya satu guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 37 guru lainnya adalah guru honorer.

Menurut wawancara dengan wakil kepala sekolah, beberapa guru mempunyai pekerjaan sampingan di luar sekolah. Hal ini mengakibatkan para guru mempunyai dua pekerjaan, sehingga harus membagi waktu mengajar di yayasan dan pekerjaan sampingan tersebut. Namun, kejadian di lapangan yang terjadi yaitu beberapa guru sering terlambat mengajar dan menghadiri rapat karena harus membagi waktu pekerjaannya dengan sekolah lain.

Para guru yang terlambat datang dan tidak mengajar tidak mendapat teguran dan dianggap hal yang lumrah. Pekerjaan di Yayasan X dirasa oleh beberapa guru kurang menjadi prioritas mereka. Tiga orang dari lima orang tersebut merasa akan memutuskan untuk bekerja di tempat lain yang memberikan gaji lebih besar.

Berdasarkan penjelasan fenomena di atas, komitmen organisasi pada guru kemungkinan disebabkan oleh permasalahan penerimaan gaji yang diterima. Penghasilan yang diterima para guru di yayasan baik rendah maupun tinggi berhubungan dengan kesejahteraan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Leddy, (2006), bahwa kesejahteraan yang dirasakan oleh seseorang berhubungan dengan penghasilan tinggi, individualisme, penghargaan hak asasi manusia, dan kesetaraan sosial.

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

Penelitian yang dilakukan oleh Nurussalam dan Izzati (2018), menemukan bahwa guru yang mempunyai kesejahteraan tinggi dengan diberikan fasilitas yang baik mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Para guru merasa puas dan bahagia menjalankan tugas mengajar di lembaga, sehingga berkeinginan untuk tetap berada di lembaga. Para guru merasa nyaman bekerja di lingkungan lembaga. Kesejahteraan yang dialami oleh guru tidak terlepas dari lingkungan organisasi. Ekamaya & Puspitadewi (2019), menjelaskan bahwa para guru yang merasa puas, nyaman, dan antusias pada pekerjaannya tidak terlepas dari iklim organisasi yang baik di lembaga atau yayasan. Iklim organisasi yang baik ini dapat tercapai karena adanya pengaturan di yayasan yang berjalan terstruktur dan berbagai kegiatan yang menunjang keberhasilan organisasi.

Kesejahteraan terbagi menjadi dua, yakni kesejahteraan subjektif dan kesejahteraan psikologis. Pada penelitian ini, kesejahteraan yang akan dibahas adalah kesejahteraan psikologis.

Faktor yang terkait dengan pekerjaan dan komitmen hidup dijelaskan oleh Ryff (2014), sebagai kondisi dimana seseorang dapat berfungsi secara positif dalam pekerjaannya. Hubungan antara pekerjaan dan kesejahteraan psikologis ditemukan berbeda-beda tergantung pada penghasilan yang didapat dari pekerjaan tersebut. Kesejahteraan diteliti mempengaruhi identitas pekerjaan dan pencarian karir. Hal ini disebabkan karena tujuan hidup dan pertumbuhan diri ditemukan berkontribusi terhadap komitmen karir (Ryff, 2014). Komitmen organisasi mempengaruhi komitmen karir seseorang. Sebagaimana penelitian oleh Ingrianti (2017), bahwa komitmen karir dipengaruhi oleh faktor internal yang salah satunya adalah komitmen organisasi.

Kesejahteraan psikologis merupakan keadaan individu menjalankan kehidupan dengan baik. Individu dapat mengoptimalkan secara efektif respon positif mengenai penerimaan, potensi untuk tumbuh, hubungan baik dengan orang lain, otonomi, mampu menguasai lingkungan sesuai kebutuhan serta keinginan, mempunyai tujuan hidup yang dapat mendorong individu menuju aktualisasi diri (Ryff, 2014).

Menurut Ryff (2014), terdapat enam dimensi dalam kesejahteraan psikologis. Ke enam dimensi tersebut, yaitu penerimaan diri (*self acceptance*), kemandirian (*autonomy*), pertumbuhan diri (*personal growth*), hubungan baik dengan orang lain (*positive relations with others*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan penguasaan lingkungan (*enviromental mastery*).

Organisasi perlu memberikan perhatian kesejahteraan terhadap sumber daya manusianya (Wibowo, 2017). Kesejahteraan psikologis berkontribusi untuk meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang disampaikan oleh Susianti dan Rahardjo (2015), bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui kebijakan yang menarik serta pemenuhan gaji yang adil dapat mendorong antusiasme karyawan untuk bekerja, sehingga karyawan akan berusaha untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dari pemenuhan gaji tersebut karyawan akan merasa semakin dihargai kerja kerasnya selama bekerja. Kehadiran anggota dalam hal ini guru menjadi penting untuk mencapai visi serta misi yayasan dan memberikan pendidikan yang berkualitas bagi peserta didik.

Dalam berorganisasi, kesejahteraan psikologis perlu dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Salah satu hal yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis adalah kepuasan kerja. Penelitian oleh Tanujaya (2014), menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis mempunyai hubungan yang positif. Berhubungan positif yang berarti bahwa semakin karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka semakin tinggi kesejahteraan psikologisnya. Begitupun

sebaliknya, semakin karyawan merasakan ketidakpuasan bekerja maka semakin rendah kesejahteraan psikologisnya. Kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis juga akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Kesejahteraan dan kepuasan dalam bekerja yang dirasakan akan membentuk komitmen karyawan untuk tetap bekerja di sebuah organisasi. Begitupun pada para guru, kepuasan dan kesejahteraan psikologis yang dirasakan akan mempengaruhi komitmen organisasi untuk tetap berada di organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan di atas, timbul pertanyaan mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada guru di Yayasan X. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada guru serta dapat memberikan saran yang menjadi pertimbangan kepada pihak Yayasan X untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis para guru dan meningkatkan komitmen organisasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jannah (2018), berpendapat bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang menggunakan angka dan perhitungan statistik untuk menjawab hipotesis penelitian.

Populasi merupakan wilayah general yang meliputi objek atau subyek yang mempunyai karakteristik maupun kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini yaitu guru aktif laki-laki dan perempuan di Yayasan X baik honorer maupun PNS dan telah bekerja selama minimal dua tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Sugiyono, (2017), menjelaskan bahwa sampling jenuh merupakan teknik sampling dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai anggota sampel. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 38 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang akan dibagikan kepada 38 guru di Yayasan X. Kuesioner skala komitmen organisasi disusun berdasarkan dimensi komitmen organisasi menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2015), yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Kuesioner skala komitmen organisasi mempunyai item valid sebanyak 26 item.

Kuesioner skala kesejahteraan psikologis pada penelitian ini disusun dengan mengacu pada dimensi penerimaan diri, kemandirian, pertumbuhan diri, hubungan baik dengan orang lain, tujuan hidup, dan penguasaan lingkungan (Ryff, 2014). Kuesioner skala kesejahteraan psikologis mempunyai item valid sebanyak 21 item.

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi untuk menganalisa data. Penelitian korelasional berusaha mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui berapa besar atau kecil hubungan antara dua variabel atau lebih tersebut (Prawiro & Rifai, 2018).

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisa. Proses pengolahan data dibantu dengan program SPSS 16.0 *for windows*.

## HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini juga dilakukan analisa statistik deskriptif. Analisa statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (*SD*) dari data yang terkumpul. Selain itu, analisa statistik deskriptif juga membantu menjelaskan tanggapan responden terkait variabel komitmen organisasi dan kesejahteraan psikologis.

Berikut adalah penyajian hasil analisa statistik deskriptif pada penelitian ini.

**Tabel 1 Data Statistik Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Kesejahteraan Psikologis	38	39	75	56	7
Komitmen Organisasi	38	58	101	73	11

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel kesejahteraan psikologis memperoleh nilai rata-rata sebesar 56, dengan nilai minimum sebesar 39 dan nilai maksimum sebesar 75. Standar deviasi yang diperoleh pada variabel kesejahteraan psikologis sebesar 7. Sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh pada variabel komitmen organisasi yakni sebesar 73 dengan nilai minimum 58 dan nilai maksimum 101. Standar deviasi yang diperoleh yaitu sebesar 11.

Peneliti juga mengkategorikan subyek dengan tujuan untuk mengetahui makna dari skor yang diperoleh subyek pada waktu data penelitian diambil (Azwar, 1993). Pengkategorisasian dilakukan dengan bantuan SPSS 16.0. Berikut hasil kategorisasi kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi .

**Tabel 2 Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis Subyek**

		<i>Freq</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Rendah	4	10,5	10,5	10,5
	Sedang	29	76,3	76,3	76,3
	Tinggi	5	13,2	13,2	13,2
	Total	38	100	100	

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengukuran kategori dengan SPSS menunjukkan *valid* atau keakuratan dengan sebanyak 4 orang subyek mempunyai kategorisasi rendah dengan

prosentase 10,5 %. Subyek yang mempunyai kesejahteraan psikologis sedang sebanyak 29 orang dengan prosentase 76,3 % dan subyek yang mempunyai kesejahteraan psikologis tinggi sebanyak 5 orang dengan prosentase 13,2 %.

**Tabel 3 Kategorisasi Komitmen Organisasi Subyek**

		<i>Freq</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Rendah	5	13,2	13,2	13,2
	Sedang	27	71,1	71,1	84,2
	Tinggi	6	15,8	15,8	100
	Total	38	100	100	

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengukuran kategori dengan SPSS menunjukkan *valid* atau keakuratan dengan sebanyak 5 orang subyek mempunyai komitmen organisasi rendah dengan prosentase 13,2 %. Subyek yang mempunyai komitmen organisasi sedang sebanyak 27 orang dengan prosentase 71,1 %, dan subyek yang mempunyai komitmen organisasi tinggi sebanyak 6 orang dengan prosentase 15,8 %.

**A. Analisis Data**

**1. Hasil Uji Asumsi**

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bermanfaat untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Perhitungan uji normalitas dibantu dengan menggunakan menggunakan uji *kolmogorov smirnov*. Data dapat dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikasinya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikasinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kesejahteraan Psikologis	0,302	Distribusi data normal
Komitmen Organisasi	0,227	Distribusi data normal

Berdasarkan hasil uji normalitas data di atas, dapat diperoleh hasil bahwa kesejahteraan psikologis mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,302, kemudian pada komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,227. Dapat disimpulkan bahwa, kedua variabel di atas berdistribusi normal karena nilai signifikan kedua variabel lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah ke dua variabel berhubungan linear atau tidak. Putra dan Mulyana (2019) mengatakan bahwa hubungan kedua variabel dikatakan linear apabila

nilai signifikansi pada *deviation from linearity* memiliki nilai lebih dari 0,05. Sedangkan kedua variabel tidak mempunyai hubungan linear apabila nilai signifikansi pada *deviation from linearity* kurang dari 0,05.

**Tabel 5 Hasil Uji Linearitas Data**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kesejahteraan Psikologis*Komitmen Organisasi	0,543	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas, diperoleh hasil bahwa kedua variabel mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,543. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang linear, karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

**2. Hasil Uji Hipotesis**

Teknik analisis data yang digunakan pada uji hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*. Teknik korelasi *product moment* bertujuan untuk menghitung keterkaitan hubungan kedua variabel. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi.

**Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis**

		Kesejahteraan Psikologis	Komitmen Organisasi
Kesejahteraan Psikologis	<i>Pearson correlation</i>	1	0,161
	Sig. (2-tailed)		0,336
	N	38	38
Komitmen Organisasi	<i>Pearson correlation</i>	0,161	1
	Sig. (2-tailed)	0,336	
	N	38	38

Berdasarkan perhitungan korelasi *product moment*, didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,336  $> 0,05$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis ditolak. Hal ini bermakna bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi.

**PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ditolak. Hal ini bermakna bahwa tidak terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada guru di Yayasan X.

Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari Susianti dan Rahardjo, (2015), yang menemukan bahwa pemenuhan kesejahteraan psikologis yang dilaksanakan oleh pihak organisasi dengan menyusun kebijakan yang menarik dan pemenuhan gaji yang adil dapat mendorong

karyawan untuk tetap berkomitmen pada organisasi. Pada penelitian ini, kesejahteraan psikologis yang dimiliki para guru tidak mampu mendorong komitmen organisasi mereka terhadap Yayasan X. Pemenuhan gaji yang dirasa oleh beberapa guru masih belum dapat memenuhi kebutuhan ini membuat para guru memutuskan untuk memiliki pekerjaan sampingan dan mempunyai kecenderungan untuk memilih bekerja di tempat lain tersebut dikarenakan gaji yang diterima dirasa lebih besar dari yayasan.

Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt, LePine, & Wesson, 2015). Komitmen organisasi pada penelitian ini diukur menggunakan skala komitmen organisasi yang mengacu pada dimensi menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2015), yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada guru yang salah satunya adalah komitmen berkelanjutan dapat dilihat dari jawaban pada kuesioner skala komitmen organisasi yang mewakili aspek komitmen berkelanjutan serta sesuai dengan faktor pembentuk komitmen berkelanjutan. Faktor pembentuk komitmen berkelanjutan dijelaskan oleh Parinding (2017), bahwa komitmen berkelanjutan dapat berkembang dikarenakan terdapat tindakan atau kejadian yang dapat merugikan anggota apabila meninggalkan organisasi. Tindakan atau kejadian ini dibagi menjadi investasi dan alternatif. Investasi meliputi usaha, waktu, atau uang yang harus dilepas oleh anggota apabila meninggalkan organisasi. Sedangkan alternatif yaitu kecenderungan untuk bekerja di organisasi lain. Investasi yang dimiliki para guru dapat dilihat berdasarkan jawaban kuesioner komitmen organisasi subyek yang menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 27 guru (71%) merasa tidak dirugikan apabila berhenti dari yayasan. Beberapa para guru tersebut merasa tidak dirugikan waktu, usaha, dan keuangannya apabila nantinya berhenti dari yayasan. Beberapa guru tidak merasa dirugikan karena merasa gaji yang didapat dari yayasan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dan merasa bahwa gaji dari pekerjaan sampingan yang dimiliki oleh beberapa guru lebih tinggi. Sebanyak 30 guru (79%) mempunyai pekerjaan sampingan. Kecenderungan untuk berpindah pekerjaan juga dapat dilihat dari jawaban subyek, yakni sebanyak 29 guru (76%) merasa akan berhenti dari pekerjaan di yayasan dan memilih untuk menetap di pekerjaan sampingan mereka karena masalah gaji yang dirasa lebih tinggi.

Aspek selanjutnya yakni komitmen afektif. Komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena adanya keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi tersebut (Colquitt, LePine, & Wesson, 2015). Pada komitmen afektif ini juga terdapat internalisasi yang meliputi penerimaan nilai-nilai dalam organisasi. Aspek komitmen afektif yang dimiliki para guru dapat dilihat dari jawaban kuesioner subyek yang menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 28 guru (74%) merasa bahwa rekan-rekan guru lainnya kurang dapat bersikap hangat.

Kesesuaian nilai atau prinsip yang dianut pada yayasan menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 29 guru (76%) merasa nilai atau prinsip yang mereka miliki tidak dapat sesuai dengan nilai-nilai atau prinsip yang diterapkan di yayasan. Aspek komitmen normatif merupakan keharusan dari anggota organisasi untuk tetap berada di sebuah organisasi dikarenakan adanya tekanan norma dan nilai (Colquitt, LePine, & Wesson, 2015). Aspek ini ditunjukkan oleh subyek berdasarkan jawaban kuesioner dimana terdapat sebanyak 30 guru (79%) merasa wajib tetap bekerja di yayasan karena adanya nilai-nilai yang diterapkan sehingga memberatkan para guru untuk berhenti dari yayasan.

Salah satu faktor yang mendorong komitmen organisasi adalah kesejahteraan. Sebagaimana menurut Meyer dan Maltin (2010), bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kesejahteraan yang meliputi kesehatan baik fisik dan mental, kesejahteraan yang berkaitan dengan pekerjaan, *self esteem*, dan kepuasan hidup. Individu yang mempunyai kesejahteraan subjektif tinggi akan merasakan kepuasan hidup. Kesejahteraan yang dibahas pada penelitian ini adalah kesejahteraan psikologis.

Kesejahteraan psikologis merupakan keadaan individu yang mampu mengoptimalkan secara efektif respon positif mengenai penerimaan, potensi untuk tumbuh, hubungan baik dengan orang lain, otonomi, mampu menguasai lingkungan sesuai kebutuhan serta keinginan, mempunyai tujuan hidup yang dapat mendorong individu menuju aktualisasi diri (Ryff, 2014). McInerney, Ganotice, King, dkk (2015) mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis di tempat kerja diartikan sebagai pengalaman kerja positif subyektif yang dimiliki oleh individu.

Penerimaan gaji dari yayasan yang dirasa oleh beberapa guru kurang menjanjikan dan tidak stabil, tidak mampu mendorong komitmen organisasi mereka. Mayoritas guru di Yayasan X merupakan guru honorer, sehingga mereka merasa bahwa gaji yang mereka terima dari yayasan belum cukup dan cenderung tidak stabil. Hal yang dialami para guru tersebut membuat mereka mencari pekerjaan sampingan dan cenderung untuk memilih bekerja di tempat lain dengan gaji yang lebih tinggi, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki para guru kurang berjalan dengan baik. Hasil tersebut diperkuat juga oleh penelitian dari McInerney, Ganotice, King, dkk (2015), yang menemukan bahwa aspek *continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan berhubungan negatif terhadap kesejahteraan psikologis. Faktor pembentuk komitmen berkelanjutan yang dikemukakan oleh Parinding (2017), bahwa investasi dan alternatif yang dimiliki oleh anggota dapat membuat para anggota memutuskan untuk tetap berkomitmen atau tidak. Investasi berkaitan dengan usaha, waktu, dan uang yang harus dikeluarkan oleh para guru apabila nanti memutuskan untuk berhenti dari yayasan. Keadaan di lapangan menunjukkan bahwa beberapa guru merasa tidak dirugikan apabila nantinya berhenti dari yayasan dikarenakan mereka mempunyai alternatif pekerjaan yang dirasa memberi gaji atau tunjangan lebih besar.

Keinginan untuk berkembang dan tumbuh perlu dimiliki oleh anggota organisasi agar organisasi dapat berkembang maju. Beberapa guru merasa bahwa mereka tidak perlu terlalu memikirkan pengalaman dan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari jawaban kuesioner subyek bahwa terdapat sebanyak 32 guru (84%) merasa bahwa pengalaman yang hadir kurang dapat menjadi pembelajaran bagi mereka.

Kenyamanan berhubungan dengan rekan guru satu sama lainnya juga akan meningkatkan keterikatan emosional para guru. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson (2015), bahwa keterikatan emosional yang dimiliki oleh anggota organisasi akan memunculkan komitmen afektif pada anggota organisasi. Hal yang terjadi lapangan adalah para guru kurang dapat menjalin hubungan yang akrab satu sama lain dan kurang nyaman untuk saling berbagi cerita. Berdasarkan jawaban kuesioner subyek, terdapat 27 guru (71%) merasa kurang nyaman untuk berkumpul bersama dan berbagi cerita.

Beberapa pengalaman yang dimiliki oleh para guru di atas tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang dapat berperan terhadap komitmen organisasi selain kesejahteraan psikologis. Faktor lain tersebut adalah budaya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari wawancara dengan wakil kepala sekolah yang mengatakan bahwa yayasan mempunyai sebuah nilai yang harus dipegang oleh semua guru dan karyawan. Nilai tersebut yakni tolong menolong. Setiap guru dan karyawan yang bekerja di yayasan diharuskan untuk menerapkan nilai tersebut baik di yayasan maupun di luar pekerjaan. Para guru merasa wajib untuk membantu pekerjaan mengajar di yayasan. Perasaan wajib ini juga berkaitan dengan visi dan misi dari yayasan untuk dapat memberikan semangat menuntut ilmu kepada siswa dan meningkatkan keimanan kepada Allah SWT. Kewajiban dari para guru ini membuat mereka merasa wajib untuk saling membantu pekerjaan mengajar di yayasan meskipun banyak dari beberapa guru yang mempunyai pekerjaan sampingan. Tetap bekerja di Yayasan X menjadi kewajiban bagi para guru dan karyawan, sehingga apabila terdapat guru yang memutuskan untuk berhenti dari yayasan dianggap kurang pantas dan memberikan perasaan kurang nyaman bagi para guru lainnya dan yayasan sendiri. Budaya organisasi merupakan persepsi yang dipegang secara teguh oleh anggota organisasi dan menjadi sistem bersama. Karakteristik dalam budaya organisasi di antaranya adalah keteraturan perilaku yang dapat diamati, norma, nilai-nilai yang dominan, filosofi, aturan-aturan, dan iklim organisasi (Muchlas, 2005). Karakteristik nilai-nilai yang dominan sesuai dengan nilai yang terdapat di Yayasan X. Yayasan menganjurkan para guru dan karyawan untuk berbagi nilai tolong menolong dan menerapkannya di manapun mereka berada dan bekerja.

Hasil penelitian ini dipengaruhi oleh jumlah subyek penelitian yang cukup sedikit, yakni 38 orang. Hal ini dikarenakan keterbatasan peneliti dalam mencari subyek dan izin dari pihak yayasan. Kemungkinan hal lain yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu, keadaan pada saat pengisian kuesioner skala komitmen organisasi dan

kuesioner skala kesejahteraan psikologis oleh para guru. Keadaan pada pengisian kuesioner tersebut mengakibatkan terdapat kemungkinan kesalahan pengisian oleh para subyek yang menjawab pertanyaan tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya yang dialami oleh subyek. Keterbatasan lainnya pada penelitian ini yakni peneliti melakukan *try out* sekali pakai, yaitu dimana *try out* instrumen penelitian dilakukan bersamaan dengan pengambilan data lapangan. Hal ini berpengaruh pada item instrumen serta validitas dan reliabilitas instrumen.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh para guru tidak dapat mendorong mereka untuk berkomitmen terhadap Yayasan X. Hal ini diduga dapat dikarenakan terdapat faktor lain seperti budaya organisasi yang dimiliki oleh Yayasan X dan keadaan subyek pada waktu data penelitian diambil.

## PENUTUP

### Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada guru di Yayasan X. Berdasarkan perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa para guru di Yayasan X mempunyai tingkat kesejahteraan yang sedang. Hal ini ditunjukkan dengan prosentase sebesar 76,3% atau sebanyak 29 orang guru mempunyai tingkat kesejahteraan psikologis sedang.

Para guru di Yayasan X mempunyai tingkat komitmen organisasi sedang. Hal ini ditunjukkan dengan prosentase sebesar 71,1% atau sebanyak 27 orang guru mempunyai tingkat komitmen organisasi sedang.

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment*, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,336 > 0,05$ . Hasil tersebut bermakna bahwa hipotesis penelitian ditolak. Penelitian ini tidak menemukan adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada guru di Yayasan X.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan referensi bagi pihak yang terkait, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Bagi Yayasan

Meskipun hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi, pihak yayasan dan sekolah diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi pada guru. Dengan begitu pihak yayasan dan sekolah dapat menumbuhkan serta mempertahankan komitmen yang dimiliki oleh guru.

#### 2. Bagi Guru

Para guru diharapkan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan psikologisnya dan faktor-faktor lainnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Para guru diharapkan dapat mempertahankan kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi yang sudah baik, dan bagi para guru yang memiliki kesejahteraan psikologis serta komitmen yang masih kurang diharapkan dapat meningkatkan kedua hal tersebut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti pada subyek dan lingkup yang lebih luas lagi. Penelitian ini hanya meneliti kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi, dan menemukan tidak adanya hubungan antara keduanya. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain seperti budaya organisasi dan iklim organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ardhanari, R. C., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan pt. catur mitra sejati sentosa (mitra 10). *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 1–5. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/18715>
- Azwar, S. (1993). “Kelompok subyek ini memiliki harga diri yang rendah”; kok tahu...? *Buletin Psikologi*, 2, 13–17. <https://doi.org/10.22146/bps.13160>
- Colquitt, J. A., LePine J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. Mc Graw-Hill Education.
- Ekamaya, R. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2019). Hubungan antara iklim organisasi dengan subjective well being pada guru yayasan pendidikan “x.” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1–6. <https://core.ac.uk/download/pdf/230629025.pdf>
- Firnanda, W. S., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa fakultas ilmu pendidikan unesa. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1–6. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/28853>
- Gul, Z. (2015). Impact of employee commitment on organizational development. *FWU Journal of Social and Sciences*, 9(2), 117–124. [http://www.sbbwu.edu.pk/journal/Jan\\_2016/13\\_Impact\\_of\\_Employee\\_Commitment\\_on\\_Organizational\\_Development.pdf](http://www.sbbwu.edu.pk/journal/Jan_2016/13_Impact_of_Employee_Commitment_on_Organizational_Development.pdf)
- Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(202–209). <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jipt.v5i2.4935>
- Izzan, A. (2012). *Membangun guru berkarakter*. Humaniora.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Leddy, S. K. (2006). *Health Promotion: Mobilizing strengths to enhance health, wellness, and well-being*. Davis Company.
- McInerney, M., Ganotice, A., King, B., dkk. (2015). Teachers’ commitment and psychological well-being: implications of self-beliefs for teaching in Hong Kong. *Educational Psychology*, 35(8), 926–945. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/01443410.2014.895801>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- 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(2), 323–337. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>
- Muchlas, M. (2005). *Perilaku organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Nurussalam, A. R., & Izzati, U. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan subjective well-being pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/24963>
- Parinding, R. G. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *MAGISTRA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/mgs/article/view/477>
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium Jurnal*, 1(1), 17–23. <http://journal.ildikti9.id/Equilibrium/article/view/27>

0/189

Prawiro, A. M. B., & Rifai, A. (2018). *Metode penelitian muamalah*. Salemba Diniyah.

Putra, R. A., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4), 1–7. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/29756>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (global edi). Pearson Education.

Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Susianti, D., & Rahardjo, W. (2015). Komitmen organisasi pada petugas halte transjakarta busway: menilik peran kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 69–78. [darihttps://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1639](https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1639)

Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar ump di PT. Sinergi Integra services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67–79. <https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/psiko/article/view/1455>

Tito, A. M. P., & Izzati, U. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru Smp Negeri 1 Waru. *Character: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 5(1), 1–5. <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/22766>

Wibowo. (2017). *Perilaku dalam organisasi*. Rajawali Pers.