

## **HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA KOMUNITAS ARSA**

**Melinnia Ramadhan Dwi Erwan**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. Email: [melinnia.18123@mhs.unesa.ac.id](mailto:melinnia.18123@mhs.unesa.ac.id)

**Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. Email: [sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id](mailto:sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian dilatar belakangi pentingnya komitmen organisasi pada anggota sebuah organisasi untuk mengembangkan dan mewujudkan visi misi dari organisasi. Komitmen organisasi ialah perasaan yang dimiliki oleh individu untuk bertahan pada organisasi. Salah satu faktor yang memberikan dorongan pada individu untuk memiliki komitmen organisasi ialah kesejahteraan psikologis. Penelitian dilakukan untuk memperoleh informasi terkait hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada anggota Komunitas ARSA. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, kriteria subjek ialah anggota aktif Komunitas ARSA dengan masa keanggotaan lebih dari 1 tahun. Jumlah sampel terdiri dari 195 anggota aktif Komunitas ARSA, dengan rincian 30 orang untuk subjek *try out* dan 165 orang untuk subjek penelitian. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun berdasar pada dimensi yang diungkapkan oleh Meyer & Allen (1997). Skala kesejahteraan psikologis disusun berdasar pada dimensi yang diungkapkan oleh Ryff (1989). Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *software IBM SPSS 26 for Windows*. Hasil penelitian memperlihatkan adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada anggota Komunitas ARSA. Hubungan kedua variabel memberikan hasil yang searah, artinya semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

**Kata Kunci:** kesejahteraan psikologis, komitmen organisasi, komunitas arsa

### **Abstract**

*The background of the research is the importance of organizational commitment to members of an organization to develop and realize the vision and mission of the organization. Organizational commitment is the feeling that individuals have to stay with the organization. One of the factors that encourage individuals to have organizational commitment is psychological well-being. The study was conducted to obtain information related to the relationship between psychological well-being and organizational commitment to members of the ARSA Community. This research uses quantitative research methods. The sampling technique used was purposive sampling, the criteria for the subject were active members of the ARSA Community with a membership period of more than 1 year. The number of samples consisted of 195 active members of the ARSA Community, with details of 30 people for try out subjects and 165 people for research subjects. The data collection of this research uses an organizational commitment scale which is based on the dimensions expressed by Meyer & Allen (1997). The psychological well-being scale is based on the dimensions described by Ryff (1989). The data analysis technique used the Pearson product moment correlation technique with the help of IBM SPSS 26 software for Windows. The results showed that there was a relationship between psychological well-being and organizational commitment to members of the ARSA Community. The relationship between the two variables gives unidirectional results, meaning that the higher the psychological well-being, the higher the organizational commitment.*

**Keywords:** *psychological well-being, organizational commitment, arsa community*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi efektivitas kegiatan organisasi profit maupun non profit. Berdasarkan berbagai kondisi dan permasalahan yang terjadi di lingkungan masyarakat, banyak pula terbentuk berbagai organisasi atau komunitas sosial untuk membantu hingga menyelesaikan

permasalahan yang ada. Terdapat banyak organisasi atau komunitas non-profit yang memiliki kepedulian terhadap berbagai permasalahan pada bidang sosial, pendidikan, budaya, dll. Masing-masing anggota pada organisasi atau komunitas non profit berusaha untuk bertahan dan mewujudkan tujuan organisasi bukan sebagai wadah mencari keuntungan secara finansial. Tella, dkk. (2007)

mengungkapkan bahwa salah satu upaya untuk dapat menjaga efektivitas dan efisiensi individu pada organisasinya adalah dengan memastikan adanya komitmen organisasi pada diri individu tersebut. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi landasan utama bagi mereka untuk menetap pada organisasi yang tidak memberikan keuntungan secara finansial. Tercapainya tujuan dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari peranan setiap sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Salah satu realisasi dari sebuah organisasi adalah komunitas. Keberadaan komunitas menjadi penting bagi keberlangsungan eksistensi dari organisasi. Komunitas dipahami sebagai sekelompok orang yang memiliki kepentingan dan terkait dengan keberadaan sebuah organisasi, serta secara geografis berada di wilayah sekitar organisasi. Kata komunitas ialah sebuah kata yang diadopsi dari bahasa latin yakni *communitas* yang mana artinya ialah kesamaan, dalam bahasa lain bisa disebut dengan *communis* yang mana artinya ialah sama, public, dibagi oleh semua ataupun banyak. Dikatakan sama dalam hal ini bisa mencakup perihal hobi, tipe, kesukaan, sifat, pikiran, visi dan bahkan ideologi. Komunitas adalah sekelompok sosial yang terdiri atas beberapa organisme berbagai lingkungan, banyak memiliki kesukaan dan habitat yang sama (Susanti & Kholisoh, 2018). Menurut (Kertajaya, 2018) komunitas ialah kelompok individu yang mana antar orang didalamnya saling peduli, terjadinya relasi pribadi yang erat karena memiliki kesamaan value dan interest. Kekuatan dalam sebuah komunitas, terletak pada kepentingan bersama dalam memenuhi kebutuhan sosial para anggotanya. Individu dalam sebuah komunitas dapat memiliki tujuan, kepercayaan, sumber daya, kebutuhan, dan kondisi lain yang serupa.

Terdapat banyak komunitas, akan tetapi setiap komunitas memiliki konsep dan keunikannya masing-masing. Salah satunya adalah Komunitas ARSA, Komunitas yang *concern* terhadap sosial pendidikan ini dibentuk dibawah naungan *CT Arsa Foundation* yang diinisiasi oleh Bapak Chairul Tanjung dan Ibu Anita Ratnasari. Kata ARSA diadopsi dari istilah yang diperoleh dari bahasa sanskerta dan bahasa Jawa, yang artinya kebahagiaan atau kegembiraan. Komunitas ARSA ialah sebuah komunitas yang memiliki kepedulian yang tinggi terhadap beberapa permasalahan anak-anak, salah satunya dalam bidang pendidikan dan sosial, sehingga beberapa kegiatan yang dilakukan oleh komunitas ARSA ialah kegiatan yang berfokus pada permasalahan tersebut seperti penyuluhan, pengabdian, bakti sosial dan lain sebagainya. Hal tersebut selaras dengan visi CT ARSA Foundation yakni memutus rantai kemiskinan di Indonesia dengan meningkatkan kualitas dari pendidikan

dan kesehatan. Sampai saat ini, komunitas ARSA telah hadir di beberapa daerah yang biasa disebut regional. Berikut ialah sebaran regional komunitas ARSA yakni Surabaya, Lombok, Bogor, Garut, Banten, Bandung, Jogjakarta, Toraja, Kalimantan Selatan dan banyak lagi.

Menurut Meyer & Maltin (2010), terdapat korelasi yang positif antara komitmen organisasi dengan kesejahteraan yang meliputi kesehatan baik fisik dan mental, kesejahteraan yang berkaitan dengan pekerjaan, *self esteem*, dan kepuasan hidup. Fenomena yang terjadi di lapangan menjadi sebuah kesenjangan. Komunitas ARSA ialah komunitas *non-profit*, tidak memberikan keuntungan finansial bagi para anggotanya dan diperuntukkan bagi mereka yang ingin bergabung secara sukarelawan. Sehingga mereka yang tergabung dalam Komunitas ARSA tidak mencari keuntungan secara finansial. Namun mereka diharapkan dapat mewujudkan visi dan misi yang dimiliki Komunitas ARSA.

Salah satu hal yang diperlukan untuk dapat mewujudkan visi dan misi dari organisasi adalah komitmen pada diri anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi keberlangsungan organisasi. Komitmen organisasi memberikan dampak yang positif bagi sebuah organisasi, anggota akan memiliki keterikatan secara emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya (Agustina, 2011)

Meyer (2016) juga menjelaskan mengenai komitmen organisasi ialah sebuah konstruk psikologis yang mempengaruhi bagaimana seseorang menentukan sikap dalam organisasi. Yusuf & Syarif (2018) menjelaskan komitmen organisasi ialah sebuah sikap loyalitas anggota terhadap organisasi, yang diwujudkan oleh anggota organisasi dengan cara bertahan didalam organisasi dengan tidak memiliki niatan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu loyalitas tersebut diwujudkan dalam sikap kooperatif dalam mensukseskan tujuan bersama dalam organisasi. Pratama & Izzati (2021) menyimpulkan mengenai komitmen organisasi ialah sebuah sikap dari individu terhadap organisasi yang ia ikuti, menggambarkan adanya ikatan sehingga memberikan dampak pada keputusan individu untuk bertahan pada organisasi tersebut.

Meyer & Allen (1997) menyebutkan mengenai komitmen organisasi yang memiliki tiga dimensi. Pertama yaitu komitmen afektif, sebuah komitmen yang dimiliki individu yang berkaitan dengan perasaan atau emosi seseorang. Ketika individu ingin dan senang untuk bertahan di organisasi, maka dia memiliki komitmen afektif pada organisasi tersebut. Bisa dikatakan, keterlibatan emosi individu pada organisasinya ialah perasaan cinta pada organisasi. Keinginan yang kuat pada diri seseorang dalam menjalankan organisasi, ialah

bagian dari keterlibatan emosi dan kecintaan seseorang tersebut terhadap organisasinya. Dedikasi dan loyalitas individu banyak ditentukan oleh bagaimana tingkat komitmen afektif yang dimiliki oleh individu.

Kedua yaitu komitmen kontinyu, sebuah komitmen yang memiliki keterkaitan dengan pertimbangan individu mengenai resiko dan kerugian individu apabila meninggalkan organisasinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada dua aspek dalam komitmen kontinyu. Pertama, memikirkan apa saja yang akan dikorbankan ketika organisasi tersebut ditinggalkan. Kedua, adanya pilihan lain atau organisasi lain yang menjadi alternatif. Maka bisa dilihat keaktifan individu dalam organisasi dipengaruhi oleh pertimbangan untung dan rugi. Jika tidak ada pilihan lain dan individu merasa diuntungkan maka individu tersebut akan aktif dalam sebuah organisasi.

Ketiga yaitu komitmen normative, sebuah komitmen yang memiliki keterkaitan dengan prinsip moral. Individu merasa memiliki tanggung jawab yang diemban dalam sebuah organisasi. Bisa disimpulkan bahwa komitmen normative memiliki keterkaitan erat pada perasaan seseorang untuk merasa wajib menjalankan perannya dalam organisasi.

Meyer & Allen (1997) menyebutkan beberapa ciri-ciri individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi. Yaitu merasa nyaman dan aman saat melakukan pekerjaan, memiliki keinginan untuk menerapkan nilai-nilai yang dibentuk organisasi, memiliki usaha untuk selalu menjadi bagian dari organisasi, bertanggung jawab secara moral untuk menetap dalam organisasi, dan memiliki kebanggaan karena menjadi bagian dari organisasi. Sementara itu, hasil penelitian Widya & Izzati (2018) mengungkapkan ciri-ciri individu yang memiliki komitmen organisasi rendah yaitu berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan kepada kelima anggota Komunitas ARSA, ditemukan sebuah fenomena mengenai komitmen organisasi. Subjek A mengatakan bahwa ia tergabung menjadi anggota komunitas ARSA atas keinginan diri sendiri, Subjek A mengaku bahwa ia menemukan wadah untuk mengembangkan diri sehingga memutuskan untuk bertahan, Subjek A mengatakan bahwa akan rugi secara apabila keluar dari Komunitas ARSA karena akan kebingungan dalam menghabiskan waktu luang. Subjek B memberikan pernyataan bahwa ia tergabung dalam Komunitas ARSA karena ajakan teman dekatnya, Subjek B juga mengatakan bahwa ia merasa betah berada di Komunitas ARSA, Subjek B juga mengatakan bahwa ia tidak merasa rugi secara material apabila keluar dari Komunitas ARSA. Subjek C menyatakan bahwa ia tergabung dalam Komunitas ARSA karena memang

merasa tertarik, Subjek C mengatakan bahwa ia akan bertahan walaupun telah usai masa keanggotaannya, Subjek C merasa ia akan rugi karena kehilangan kesempatan jika keluar dari Komunitas ARSA. Subjek D memberikan pernyataan bahwa ia tergabung dalam Komunitas ARSA karena memang menginginkannya, Subjek D merasa bahwa ia memiliki kewajiban untuk menuntaskan masa keanggotaannya, namun Subjek D juga mengatakan bahwa ia tidak merasa rugi apabila keluar dari Komunitas ARSA. Subjek E tergabung dalam Komunitas ARSA karena keinginannya sendiri, Subjek E memutuskan untuk tetap tinggal karena banyak mendapatkan hal baru, Subjek E mengaku rugi jika meninggalkan Komunitas ARSA karena merasa tidak dapat menuntaskan tanggung jawab.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada diri individu. Meyer (2016) menyebutkan salah satu dari faktor tersebut ialah kesejahteraan psikologis, dan faktor lainnya adalah perbedaan karakteristik individu, gaya kepemimpinan organisasi, pemberdayaan individu, dukungan organisasi, dan keadilan organisasi. Peneliti menjadikan variabel kesejahteraan psikologis menjadi fokus dalam penelitian ini.

Ryff (2014) menjelaskan mengenai kesejahteraan psikologis, yaitu keadaan individu dalam menjalankan kehidupan dengan baik. Individu dapat mengoptimalkan secara efektif respon positif mengenai penerimaan, potensi untuk tumbuh, hubungan baik dengan individu lainnya, otonomi, mampu menguasai lingkungan sesuai kebutuhan serta keinginan, mempunyai tujuan hidup yang bisa mendorong individu menuju aktualisasi diri. Alandete (2015) menerangkan tentang kesejahteraan psikologis ialah sebuah kondisi yang individu rasakan berkaitan dengan makna kehidupan individu tersebut saat dirinya bisa menerima diri sendiri, mampu melakukan penguasaan lingkungan, memiliki hubungan positif dengan individu lainnya, perkembangan potensi pribadi, dan otonomi.

Ryff (1989) menyebutkan terdapat enam dimensi dalam kesejahteraan psikologis. Keenam dimensi tersebut, yaitu penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), Otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*enviromental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Penjelasan lebih lanjut mengenai *self acceptance* (penerimaan diri), adalah rasa penerimaan yang dimiliki individu terhadap dirinya sendiri, baik yang terjadi dimasalalu dan yang terjadi saat ini. Individu yang memiliki penerimaan diri yang baik akan berimplikasi positif pada kehidupannya. Individu tersebut akan

mampu melakukan aktualisasi diri dengan baik, memaksimalkan pekerjaan dan juga mampu berpikir positif atas apa yang dipunyai dan dihadapi. *Positive relation with others* (hubungan positif dengan orang lain), ialah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk bisa mempunyai hubungan yang baik di lingkungannya, termasuk dengan individu-individu lainnya di lingkungan tersebut. Selain itu, individu tersebut mampu bersikap dan menempatkan diri dengan baik kepada individu lainnya, dapat menjalin kepercayaan, memiliki kepedulian, dan memiliki rasa empati pada individu lainnya. *Autonomy* (otonomi), ialah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk bisa mengambil keputusan secara bebas dan disertai dengan tanggungjawab dan penguasaan diri yang baik. *Environmental mastery* (penguasaan lingkungan) yakni sebuah kemampuan yang dimiliki individu untuk bisa menyesuaikan diri. Sehingga mampu mengintervensi lingkungannya untuk sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan individu tersebut. *Purpose of life* (tujuan hidup) yakni sebuah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menentukan apa yang menjadi tujuannya dimasa depan. Sehingga apa saja yang individu lakukan dan perjuangkan hari ini ialah jalan untuk tercapainya tujuan dimasa depan. *Personal growth* (pertumbuhan pribadi) ialah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat memperoleh informasi terkait apa yang menjadi perkembangan dan pertumbuhan pada diri individu tersebut. Sehingga individu tersebut mampu memaksimalkan apa yang menjadi kelebihannya.

Berdasar pada beberapa dimensi yang sudah dijelaskan, dapat diketahui mengenai apa saja yang menjadi aspek penentu kesejahteraan psikologis dan bagaimana seseorang dijustifikasi menjadi individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik maupun buruk. Kesejahteraan psikologis juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut ialah faktor demografis, seperti usia, jenis kelamin, dan status sosial ekonomi (Ryff & Keyes, 1995).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada 5 anggota Komunitas ARSA. Didapatkan hasil bahwa, Subjek A mengatakan ketika mengambil keputusan selalu mempertimbangkan saran dari orang lain, ia juga berada di lingkungan yang nyaman, ia pun merasa perlu untuk tumbuh dan memperbaiki diri, ia juga menjalin relasi yang baik dengan orang lain, ia juga memiliki tujuan hidup, namun ia tidak dapat memahami diri sendiri sepenuhnya. Subjek B memberikan pernyataan apabila mengambil keputusan selalu mempertimbangkan saran orang lain, ia merasa berada di lingkungan yang tidak mendukung, ia selalu ingin mengembangkan diri agar memberikan manfaat untuk

dirinya sendiri, ia juga memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, ia memiliki tujuan hidup secara jelas dan rinci, dan ia menilai dirinya sebagai pribadi yang baik. Subjek C memberikan keterangan bahwa ia mampu mengambil keputusan atas dirinya sendiri, ia memiliki lingkungan yang mampu mendukungnya, ia selalu ingin mengembangkan dirinya, ia mampu menjalin relasi yang baik dengan orang disekitarnya, ia memiliki tujuan hidup yang baik namun belum terperinci, dan ia mengetahui baik dan buruk potensi dalam dirinya. Subjek D mengatakan bahwa ia cenderung mengambil keputusan karna dirinya sendiri, ia memiliki lingkungan yang baik dan mendukung dirinya, ia selalu ingin melakukan sesuatu yang berdampak positif untuk dirinya, ia juga memiliki hubungan baik dengan orang-orang terdekatnya, ia juga menetapkan beberapa target untuk dicapai dalam perjalanan hidupnya, dan ia mampu menerima segala aspek dalam dirinya. Subjek E menyatakan bahwa ia akan meminta pertimbangan orang terdekat dalam mengambil keputusan, ia berada dalam lingkungan yang nyaman, ia selalu ingin memperbaiki dirinya, ia memiliki hubungan baik dengan orang lain, ia juga memiliki beberapa tujuan dalam hidupnya, dan ia kurang menyukai beberapa aspek dalam dirinya.

Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik akan menjalankan fungsi dirinya dengan baik. Hal tersebut akan berdampak pada kontribusinya terhadap organisasi yang diikuti. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik akan mendorong komitmen organisasi dalam dirinya. Sehingga akan mempengaruhi keputusan pada diri individu untuk tetap bertahan dan membantu mewujudkan tujuan dari organisasi dengan senang hati. Begitupun sebaliknya, individu dengan kesejahteraan psikologis yang buruk, tidak akan mampu menjalankan fungsi dirinya dengan baik. Hal tersebut juga berdampak pada kontribusinya terhadap organisasi yang diikuti. Sehingga akan mempengaruhi keputusan pada diri individu untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prabawati, 2017) berjudul "*Meaningful Work dan Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi pada Relawan*". Penelitian tersebut menyatakan bahwasanya salah satu hal yang penting untuk menunjang keberlangsungan sebuah organisasi ialah komitmen yang dipunyai oleh relawan-relawan. Komitmen organisasi sendiri mempengaruhi seseorang dalam melakukan identifikasi kebutuhan organisasi, sehingga mampu memikirkan bagaimana cara terbaik dan cara yang memungkinkan bagi individu tersebut untuk melibatkan diri dalam kegiatan organisasi. Bayaran bukan menjadi tujuan utama dari seorang relawan dalam sebuah organisasi, akan tetapi kebermanfaatannya dalam bentuk lainlah yang menjadi tujuannya. Kebermanfaatannya yang diperoleh oleh

seseorang dalam organisasi ialah rasa percaya diri, rasa dihargai, rasa dibutuhkan, rasa memiliki teman dan rasa memiliki koneksifitas yang tinggi. Melalui komitmen organisasi yang dipunyai anggota organisasi, maka akan mempercepat adanya pencapaian tujuan dari organisasi yang sebelumnya telah ditentukan.

Penelitian terdahulu juga dilakukan Adnan & Prihatsanti (2018) berjudul “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Undip”. Penelitian tersebut dilakukan pada anggota organisasi mahasiswa (ormawa). Ormawa ialah sebuah organisasi yang beranggotakan mahasiswa dengan beberapa tujuan yang salah satunya mewadahi tempat berproses dan berkembang mahasiswa sehingga mampu menjadi pribadi yang mempunyai relasi, kemampuan berorganisasi dan beberapa tujuan lainnya. Ormawa sendiri tidak berorientasi pada keuntungan finansial. Oleh karena nya, komitmen dalam berorganisasi menjadi unsur penting mahasiswa untuk aktif dan bertahan dalam organisasi mahasiswa.

Berbagai penelitian terdahulu memberikan hasil yang berbeda. Penelitian terdahulu dengan variabel yang sama, banyak dilakukan pada subjek dengan profesi yang memberikan dukungan secara finansial. Penelitian ini dilakukan pada subjek yang merupakan anggota komunitas *non-profit*. Sehingga hal tersebut menjadi pertimbangan untuk melakukan penelitian ini.

Berdasar pada penjelasan yang telah disampaikan, timbul pertanyaan mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada anggota Komunitas ARSA. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat memberikan saran yang menjadi pertimbangan kepada pihak Komunitas ARSA atau komunitas lainnya untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis anggotanya guna meningkatkan komitmen organisasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang diperoleh dalam bentuk angka melalui prosedur pengukuran dan dianalisis menggunakan hitung statistik untuk dapat menentukan jawaban atas hipotesis yang telah peneliti rumuskan sebelumnya (Jannah, 2018).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 222 anggota Komunitas ARSA. Sampel ialah bagian dari seluruh populasi yang mempunyai kekhususan karakteristik (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* ialah teknik pengambilan sampel yang berdasar pada karakteristik tertentu yang

disesuaikan dengan tujuan penelitian. Sampel pada penelitian ini memiliki kriteria yaitu sebagai anggota aktif Komunitas ARSA dengan masa keanggotaan lebih dari 1 tahun. Pada penelitian ini, peneliti memiliki sampel dengan jumlah 195 orang anggota Komunitas ARSA dengan ketentuan, 30 orang digunakan sebagai subjek uji coba *try out* dan sisanya sebanyak 165 orang sebagai subjek pengambilan data penelitian.

Definisi operasional yang dirumuskan peneliti mengenai komitmen organisasi adalah keinginan dalam diri seseorang secara sukarela menjadi bagian dalam keanggotaan dan terikat dalam suatu organisasi.

Definisi operasional dari kesejahteraan psikologis adalah kondisi yang dirasakan oleh individu mengenai kebermaknaan dalam hidupnya, meliputi penerimaan terhadap dirinya sendiri, mampu mengelola lingkungan eksternal, mampu berpikir dan bertindak secara mandiri atau otonom, mempunyai hubungan positif dengan individu lainnya, bisa melakukan pengembangan terhadap potensi pribadi, dan mempunyai tujuan hidup.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala komitmen organisasi dan skala kesejahteraan psikologis. Skala komitmen organisasi disusun berdasar pada dimensi komitmen organisasi yang diungkapkan oleh Meyer & Allen (1997) yang terdiri dari komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*). Skala kesejahteraan psikologis disusun berdasar pada pada dimensi milik Ryff (1989) yang terdiri dari penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), Otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*enviromental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Cara menjawab skala dalam kuesioner tersebut dengan empat pilihan kategori jawaban yaitu “SS” (sangat setuju), “S” (setuju), “TS” (tidak setuju), dan “STS” (sangat tidak setuju). Peneliti memakai modifikasi skala *likert* dan menghapus pilihan jawaban netral atau jawaban di tengah karena beberapa alasan. Pertama, pilihan jawaban netral mengandung arti ganda, bisa dikatakan belum bisa membuat keputusan atau memberi pilihan. Kedua, Ketersediaan jawaban ditengah juga menimbulkan kecenderungan pada seseorang untuk memilih jawaban tersebut. Ketiga, pilihan 4 jawaban yang terdiri dari SS-S-TS-STS ialah untuk bisa mengetahui terkait kecenderungan responden, lebih ke arah setuju atau tidak setuju. Bentuk pernyataan dalam instrumen ini yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* ialah pernyataan yang mendukung karakteristik perilaku, sedangkan pernyataan *unfavourable*

ialah pernyataan yang tidak mendukung karakteristik perilaku (Azwar, 2019).

Uji daya beda dan uji reliabilitas skala dilakukan sebelum melakukan pengambilan data penelitian. Uji daya beda pada penelitian ini menggunakan teknik *product moment* dengan bantuan *software IBM SPSS Statistic 26 for windows*. Menurut Azwar (2019) suatu aitem dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien lebih dari 0,3. Berdasar pada pernyataan tersebut, alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan valid karena menunjukkan nilai koefisien validitas diatas angka 0,3. Berikut ialah tabel hasil uji daya beda pada variabel kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi pada anggota Komunitas ARSA :

**Tabel 1. Hasil Uji Daya Beda Terhadap Alat Ukur**

Alat Ukur	Jumlah Aitem yang diujikan	Jumlah Aitem yang Valid	Korelasi Aitem Total
Skala Kesejahteraan Psikologis	44 aitem	35	0,306 – 0,588
Skala Komitmen Organisasi	30 aitem	28	0,353 – 0,741

Uji reliabilitas dilakukan untuk memperoleh informasi terkait kecermatan atau tingkat konsistensi sebagai alat ukur yang layak digunakan atau tidak layak untuk digunakan. Tinggi rendahnya tingkat reliabilitas suatu alat ukur bisa diketahui dari hasil nilai angka koefisien reliabilitas alat ukur, semakin tinggi koefisien reliabilitasnya, maka semakin baik pula tingkat akurasi alat ukur tersebut. Reliabilitas bisa dikatakan tinggi apabila hasil koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 (Azwar, 2019). Uji reliabilitas pada penelitian ini memakai teknik *cronbach alpha* dengan bantuan *software IBM SPSS Statistic 26 for windows*.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Alat Ukur**

Alat Ukur	Nilai Reliabilitas (Alpha Cronbach)	Keterangan
Skala Kesejahteraan Psikologis	0,906	Reliabel
Skala Komitmen Organisasi	0,916	Reliabel

Alat ukur penelitian bisa dikatakan *reliabel* apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0,6 ( $r > 0,6$ ),

maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya alat ukur kesejahteraan psikologis dan alat ukur komitmen organisasi dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel*. Reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini juga bisa dikatakan tinggi, karena menurut pernyataan Azwar (2019) reliabilitas bisa dikatakan tinggi apabila hasil koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00.

Peneliti pada penelitian ini memakai teknik korelasi *pearson product moment* dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 untuk menganalisis data. Analisis korelasi *pearson product moment* dapat dilakukan apabila data telah memenuhi asumsi yaitu berdistribusi normal dan juga linier. Uji asumsi tersebut terdiri dari dua bagian yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas penelitian ini memakai teknik *kolmogorov smirnov test* dengan kriteria nilai signifikan lebih dari 0,05, sehingga data tersebut bisa dikatakan berdistribusi normal, akan tetapi apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2016). Uji linearitas penelitian ini bisa dilihat dengan dua cara yaitu dari hasil nilai *linearity* dan *deviation from linearity* yang terdapat pada tabel hasil uji linearitas. Apabila melihat dari hasil nilai *linearity*, kriteria nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka bisa dikatakan linier. Apabila melihat dari hasil nilai *deviation from linearity*, kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka bisa dikatakan linear (Sugiyono, 2016). Uji analisis pada penelitian ini dibantu dengan memakai bantuan *software IBM SPSS Statistic 26 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dibuat oleh peneliti dengan tujuan untuk memperoleh informasi terkait hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada subjek yang telah ditentukan pada penelitian ini. Metode yang dipakai pada penelitian ini ialah metode kuantitatif. Metode kuantitatif ialah sebuah metode penelitian yang datanya berbentuk angka dengan prosedur pengukuran. Analisa terhadap data tersebut menggunakan hitung statistika agar dapat menjawab hipotesis yang sudah dirumuskan oleh peneliti. Berdasar pada hasil penelitian yang dibuat pada 165 anggota Komunitas ARSA, peneliti memperoleh data yang sudah diolah menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic 26 for windows* berupa deskriptif sebagai berikut:

**Tabel 3. Descriptive Statistics**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kesejahteraan Psikologis	165	78	127	105,62	11,607
Komitmen Organisasi	165	75	109	91,25	7,388

Dalam mengolah data yang ditampilkan di tabel sebelumnya, dapat dilakukan dengan melihat nilai *mean*, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi pada deskripsi data. Berdasar pada tabel diatas diperoleh hasil untuk nilai terendah dari variabel kesejahteraan psikologis ialah 78 dan nilai tertinggi sebesar 127. Dari data tersebut didapatkan pula nilai *mean* hasil penelitian untuk variabel kesejahteraan psikologis sebesar 105,62, yang mana nilai tersebut bisa diartikan bahwa kesejahteraan psikologis yang diberikan komunitas ARSA kepada anggotanya terbilang cukup tinggi. Variabel kesejahteraan psikologis memiliki nilai standar deviasi 11,607, yang mana nilai standar deviasi tersebut jauh lebih kecil dari nilai *mean*. Nilai pada standar deviasi ialah cerminan data dari nilai *mean*. Data tersebut bisa memberikan penjelasan mengenai nilai *mean* bisa digunakan sebagai representasi keseluruhan data karena memiliki nilai yang lebih besar dari nilai standar deviasi. Nilai mean juga dapat memberikan gambaran seberapa besar variasi data, yang mana pada penelitian ini data dari variabel kesejahteraan psikologis bervariasi.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai terendah 75 dan nilai tertinggi 109. Didapatkan pula nilai *mean* variabel komitmen organisasi sebesar 91,25, dari hasil tersebut bisa diartikan bahwa anggota Komunitas ARSA memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi. Variabel komitmen organisasi juga memiliki nilai standar deviasi sebesar 7,388, yang mana nilai tersebut menunjukkan nilai jauh lebih kecil dari nilai mean. Hal tersebut juga mengartikan nilai *mean* pada variabel komitmen organisasi bisa mempresentasikan keseluruhan data. Nilai *mean* pada variabel ini juga menunjukkan data dari variabel komitmen organisasi bervariasi.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dijalankan oleh peneliti dengan tujuan untuk memperoleh informasi terkait normalitas distribusi yang berkaitan dengan penyebaran data. Pada penelitian ini, uji normalitas peneliti laksanakan dengan tujuan untuk memperoleh informasi apakah distribusi data normal atau tidak (Noor, 2011). Uji normalitas penelitian ini menggunakan teknik *kolmogorov smirnov test* dengan kriteria nilai signifikan lebih dari 0,05. Sehingga data

tersebut dapat dikatakan memiliki distribusi normal, akan tetapi apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2016).

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan analisis dari *kolmogorov-Smirnov* menggunakan bantuan *software* SPSS versi 26.00 *for windows* terhadap variabel kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

	Kesejahteraan Psikologis	Komitmen Organisasi
N	165	165
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	105,62
	Std. Deviation	11,607
		7,388
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,048
	Negative	-,060
Test Statistic	,060	,053
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

Berdasar pada tabel data uji normalitas diatas, nilai signifikansi data variabel kesejahteraan psikologis adalah 0,200 atau  $p = 0,200$ . Nilai signifikansi data variabel komitmen organisasi adalah 0,200 atau  $p = 0,200$ . Kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa data penelitian mempunyai sebaran distribusi normal, hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi kedua variabel lebih dari 0,05 ( $p = 0,200$ ).

#### Uji Linearitas

Uji linearitas dibutuhkan untuk memperoleh informasi terkait korelasi atau hubungan. Tujuan uji linearitas sendiri ialah untuk memperoleh informasi apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Siregar, 2013). Uji linearitas digunakan untuk syarat menganalisis korelasi antar dua variabel. Uji linearitas penelitian ini bisa dilihat dengan dua cara yaitu dari hasil nilai *linearity* dan *deviation from linearity* yang ada pada tabel hasil uji linearitas. Apabila melihat dari hasil nilai *linearity*, kriteria nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka bisa dikatakan linear. Apabila melihat dari hasil nilai *deviation from linearity*, kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka bisa dikatakan linear (Sugiyono, 2016). Uji analisis pada penelitian ini dibantu dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 26.00 *for window*. Dapat dikatakan apabila kesejahteraan psikologis baik maka memberikan komitmen organisasi yang baik pula dan sebaliknya

apabila kesejahteraan psikologis buruk maka akan memberikan komitmen organisasi yang buruk pula.

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Linearity	Deviation from linearity	Keterangan
Kesejahteraan Psikologis* Komitmen Organisasi	0,000	0,116	Linear

Berdasar pada data tabel diatas bisa dilihat bahwasanya nilai *linearity* adalah 0,000, mengartikan bahwasanya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), kriteria nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka bisa dikatakan linear. Nilai *deviation from linearity* menunjukkan angka 0,116 ( $p > 0,05$ ), yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka bisa dikatakan linear. Sehingga hasil dari perhitungan linearitas antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi dinyatakan linear.

#### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang diteliti yaitu kesejahteraan psikologis sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada anggota Komunitas ARSA”.

Teknik yang digunakan oleh peneliti ialah teknik yang dinamakan dengan teknik *pearson product moment*. Peneliti menggunakan teknik ini dikarenakan peneliti ingin mencari informasi mengenai se-erat apa hubungan antar dua variabel yang diteliti setelah melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Peneliti menggunakan *software SPSS versi 26.00 for windows* untuk menjalankan pengujian hipotesis. Signifikansi korelasi antar dua variabel terlihat pada bagian Sig (2-tailed).

Untuk membaca bagaimana nilai signifikansi dari kedua variabel penelitian, maka dapat dilihat jika nilai Sig. (2-tailed)  $< 0,05$  maka dapat diasumsikan terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan. Namun berbanding terbalik, jika nilai Sig. (2-tailed)  $> 0,05$  maka tidak ada hubungan antar kedua variabel. H1 bisa diterima jika nilai signifikansi pada penelitian ini memiliki nilai yang tidak lebih besar dari 0,05. Namun sebaliknya, jika

penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima.

Besaran nilai korelasi ( $r$ ) yang mempunyai rentang nilai pada 0 sampai 1 secara tidak langsung menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antar dua variabel (Sugiyono, 2016). Berikut ialah ketentuan dari interpretasi dalam koefisien korelasi, 1) Sangat rendah bila koefisien memiliki nilai pada rentang 0,00 – 0,199. 2) Rendah bila koefisien memiliki nilai pada rentang 0,20 – 0,399. 3) Cukup kuat bila koefisien memiliki nilai pada rentang 0,40 – 0,599. 4) Kuat bila koefisien memiliki nilai pada rentang 0,60 – 0,799. 5) Sangat kuat bila koefisien memiliki nilai pada rentang 0,80 – 1,00.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

		Kesejahteraan Psikologis	Komitmen Organisasi
Kesejahteraan Psikologis	Pearson Correlation	1	,421**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	165	165
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,421**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	165	165

Berdasar data pada tabel korelasi diatas yang menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* terdapat nilai signifikansi pada variabel kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Data tersebut dapat menjelaskan bahwa variabel kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan. Kesimpulan yang bisa ditarik bahwasanya H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga hipotesis yang dirumuskan peneliti diterima, yaitu “Terdapat Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Anggota Komunitas ARSA”.

Besaran nilai korelasi ( $r$ ) yang mempunyai rentang nilai pada 0 sampai 1 secara tidak langsung menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antar dua variabel (Sugiyono, 2016). Berikut ialah ketentuan dari interpretasi dalam koefisien korelasi, 1) Sangat rendah bila koefisien

memiliki nilai pada rentang 0,00 – 0,199. 2) Rendah bila koefisien memiliki nilai pada rentang 0,20 – 0,399. 3) Cukup kuat bila koefisien memiliki nilai pada rentang 0,40 – 0,599. 4) Kuat bila koefisien memiliki nilai pada rentang 0,60 – 0,799. 5) Sangat kuat bila koefisien memiliki nilai pada rentang 0,80 – 1,00.

**Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Kesimpulan dari tingkat hubungan antara variabel kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi, bisa diketahui melalui nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang menunjukkan angka sebesar 0,421. Sesuai dengan rentang nilai menurut Sugiyono (2016) nilai 0,421 berada pada rentang angka 0,40 – 0,599. Rentang angka tersebut masuk dalam kategori cukup kuat. Data tersebut dapat mengartikan terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi.

## Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada anggota Komunitas ARSA. Penelitian ini merumuskan hipotesis, yaitu terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada anggota Komunitas ARSA. Hasil analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 for windows menggunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment*. Hasil penelitian yang telah dilakukan pada 165 anggota aktif Komunitas ARSA, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Hipotesis yang dirumuskan peneliti yaitu terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada anggota Komunitas ARSA diterima. Kesimpulan tersebut diartikan melalui hasil uji korelasi *pearson product moment* yang memberikan nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ).

Hasil uji hipotesis memberikan hasil koefisien korelasi ( $r$ ) dengan nilai 0,421 ( $r = 0,421$ ), dari nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai tingkat hubungan antara variabel kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi tergolong cukup kuat. Nilai dari koefisien korelasi ( $r$ ) dengan nilai 0,421 tidak menunjukkan tanda negatif yang bermakna nilai koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan tanda positif, dengan kata lain hubungan

antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi yaitu searah. Hubungan kedua variabel yang searah bisa diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pada anggota Komunitas ARSA. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis, maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki anggota Komunitas ARSA.

Meyer (2016), Komitmen organisasi adalah sebuah konstruk psikologis yang menjadi karakteristik hubungan antara anggota dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keikutsetaannya dalam organisasi. Meyer & Allen (1997) juga menerangkan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi, yaitu merasa nyaman dan aman saat melakukan pekerjaan, memiliki keinginan untuk menerapkan nilai-nilai yang dibentuk organisasi, memiliki usaha untuk selalu menjadi bagian dari organisasi, bertanggung jawab secara moral untuk menetap dalam organisasi, dan memiliki kebanggaan karena menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis memperlihatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi memiliki keterikatan yang signifikan, karena nilainya kurang dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi yang disebabkan karena adanya keterikatan antar aspek yang dimiliki kedua variabel. Hubungan kedua variabel yang tergolong cukup kuat dikarenakan beberapa faktor yang diberikan Komunitas ARSA kepada anggotanya. Faktor yang dimaksud adalah terjalannya hubungan baik antar anggota, apresiasi yang diberikan Komunitas ARSA kepada setiap anggotanya, dan tersedianya wadah untuk mengekspresikan diri dan menghabiskan banyak waktu dengan berbagai kegiatan positif yang membuat para anggota mempertahankan komitmen organisasinya terhadap Komunitas ARSA.

Meyer & Allen (1997), komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi. Pertama, yaitu komitmen afektif, sebuah komitmen yang dimiliki individu berkaitan dengan perasaan atau emosi seseorang. Ketika individu ingin dan senang untuk bertahan di organisasi maka dia memiliki komitmen afektif pada organisasi tersebut. Bisa dikatakan keterlibatan emosi individu pada organisasinya ialah perasaan cinta pada organisasi. Anggota Komunitas ARSA mengaku senang dan bangga bergabung dalam Komunitas ARSA. Berdasar pada data yang telah dimiliki peneliti, komitmen afektif memberikan sumbangsi terbesar pada komitmen

organisasi, dengan nilai mean sebesar 33,91. Hal tersebut menandakan bahwa anggota Komunitas ARSA menetap menjadi anggota karena mereka merasa senang menjadi bagian dari Komunitas ARSA. Kenyamanan dalam menjalin hubungan antar sesama anggota Komunitas ARSA juga akan meningkatkan keterikatan emosional pada para anggota. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson (2014), bahwasanya keterikatan emosional yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan komitmen afektif pada anggota organisasi. Hal yang terjadi karena para anggota Komunitas ARSA merasa memiliki banyak relasi baru dan mampu menjalin hubungan baik, hingga dapat berbagi cerita satu sama lain.

Kedua yaitu komitmen kontinyu, yakni sebuah komitmen yang memiliki kaitannya terhadap pertimbangan yang dimiliki oleh individu mengenai untung dan rugi ketika individu tersebut akan meninggalkan organisasinya. Hal tersebut menunjukkan terdapat dua aspek dalam komitmen kontinyu, yakni: memikirkan apa saja yang akan dikorbankan ketika organisasi tersebut ditinggalkan dan tidak adanya pilihan lain atau organisasi lain yang menjadi alternatif. Maka dapat dilihat keaktifan individu dalam organisasi dipengaruhi oleh pertimbangan untung dan rugi. Jika tidak ada pilihan lain dan individu merasa diuntungkan maka individu tersebut akan aktif dalam sebuah organisasi. Jika individu dalam organisasi memilih untuk bertahan dikarenakan oleh komitmen kontinuitas, maka hal tersebut dikarenakan individu tersebut tidak punya pilihan lain atau mungkin membutuhkan organisasi tersebut. Hasil *mean* dari data yang dikumpulkan oleh peneliti, bisa diketahui dimensi komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) ialah dimensi dengan *mean* terendah jika dibandingkan dengan dimensi lain yaitu sebesar 27,50. Fakta yang terjadi dilapangan, anggota Komunitas ARSA tidak merasa rugi apabila meninggalkan Komunitas ARSA.

Ketiga yaitu komitmen normative ialah sebuah dimensi yang memiliki keterkaitan dengan prinsip moral. Individu akan merasa memiliki tanggung jawab yang diemban dalam sebuah organisasi. Bisa disimpulkan bahwa komitmen normative memiliki keterkaitan erat pada perasaan seseorang untuk merasa wajib menjalankan perannya dalam organisasi. Berdasar pada data yang diperoleh peneliti, dimensi komitmen normatif ialah dimensi yang memiliki rerata nilai pada tingkat kedua dengan nilai 29,84. Dimensi ini berkaitan dengan kewajiban anggota untuk melaksanakan tugas selama menjadi anggota Komunitas ARSA.

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota Komunitas ARSA selain kesejahteraan psikologis adalah perbedaan

karakteristik individu, gaya kepemimpinan organisasi, pemberdayaan individu, dukungan organisasi, dan keadilan organisasi (Meyer, 2016).

Berdasarkan dari studi penelitian tersebut memperlihatkan bahwa individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi juga akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Hal tersebut dikarenakan individu tersebut merasa memiliki banyak relasi baru dan mampu menjalin hubungan baik dengan orang lain selain itu, individu tersebut merasa memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas selama menjadi anggota sebuah organisasi.

Ryff (2014) menjelaskan mengenai kesejahteraan psikologis, yaitu keadaan individu dalam menjalankan kehidupan dengan baik. Individu bisa mengoptimalkan secara efektif respon positif mengenai penerimaan, potensi untuk tumbuh, hubungan baik dengan individu lainnya, otonomi, mampu menguasai lingkungan sesuai kebutuhan serta keinginan, mempunyai tujuan hidup yang bisa mendorong individu menuju aktualisasi diri. Menurut Ratnayanti & Wahyuningrum (2016), individu memiliki kesejahteraan psikologis tinggi dicirikan memiliki perasaan pada dirinya untuk bisa tumbuh dan berkembang, terbuka untuk pengalaman baru, menyadari potensi pada dirinya, dan melakukan evaluasi diri secara terus-menerus. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis rendah dicirikan pasrah terhadap keadaan, kesulitan mengatur kegiatan sehari-hari, tidak mampu mengubah maupun meningkatkan kualitas lingkungan sekitar, dan tidak berdaya untuk mengontrol lingkungannya.

Ryff (1989) menyebutkan enam dimensi dalam kesejahteraan psikologis. Ke enam dimensi tersebut, yaitu penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), Otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*enviromental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

*Self acceptance* (penerimaan diri), adalah kondisi yang mana individu bisa menerima dirinya sendiri secara keseluruhan mengenai masa lalunya hingga dirinya saat ini. Dimensi penerimaan diri (*self-acceptance*) digambarkan pada diri anggota Komunitas ARSA yang dapat memahami dan menyadari kekurangan maupun kelebihan dalam diri mereka.

*Positive relation with others* (hubungan positif dengan orang lain) ialah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempunyai hubungan yang baik di lingkungannya, termasuk dengan individu-individu lainnya di lingkungan tersebut. Selain itu, individu tersebut mampu bersikap dan menempatkan diri dengan baik kepada individu lainnya. Dapat menjalin kepercayaan, memiliki kepedulian, memiliki rasa empati

pada individu lainnya. Dimensi hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*) dapat digambarkan bahwa para anggota Komunitas ARSA mampu berinteraksi dan memiliki kehangatan dalam menjalin hubungan antar sesama anggota, memiliki empati satu sama lain, mampu memberikan kepercayaan pada sesama anggota. Mereka saling menyapa satu sama lain saat bertemu, saling menanyakan kabar, dan sering bercanda bersama.

*Autonomy* (otonomi), ialah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat mengambil keputusan secara bebas. Disertai dengan tanggungjawab dan penguasaan diri yang baik. Dimensi otonomi (*autonomy*) bisa digambarkan bahwa anggota Komunitas ARSA merasa memiliki kemampuan untuk membuat keputusan demi kepentingan bersama dan bertindak sesuai norma yang diterapkan oleh Komunitas ARSA.

*Environmental mastery* (penguasaan lingkungan) yakni sebuah kemampuan yang dimiliki individu untuk bisa menyesuaikan diri. Sehingga mampu mengintervensi lingkungan disekitarnya agar sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan individu tersebut. Dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) menggambarkan para anggota Komunitas ARSA mengaku senang melakukan aktivitas bersama anggota lainnya, paham pentingnya memberikan kepercayaan kepada sesama anggota. Mampu mengatasi permasalahan yang terjadi didalam Komunitas ARSA. Tidak jarang mereka juga merasa perlu untuk meminta pertimbangan individu lainnya untuk pengembangan dirinya dan belajar memperbaiki diri. Hal ini dibuktikan dengan nilai *mean* dari dimensi penguasaan lingkungan memiliki nilai rerata tertinggi sebesar 24,53.

*Purpose of life* (tujuan hidup) yakni sebuah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk bisa menentukan apa yang menjadi tujuannya dimasa depan. Sehingga apa saja yang individu lakukan dan perjuangan hari ini ialah jalan untuk mengusahakan tercapainya tujuan tersebut dimasa depan. Dimensi tujuan hidup (*Purpose in Life*) menggambarkan setiap anggota Komunitas ARSA merasa penting untuk menentukan dan memiliki tujuan hidup. Mereka juga berusaha menerima kenyataan hidup dan berusaha memperbaiki jika mereka merasa ada yang kurang.

*Personal growth* (pertumbuhan pribadi) ialah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk bisa memperoleh informasi terkait apa yang menjadi perkembangan dan pertumbuhan pada diri individu tersebut. Sehingga individu tersebut mampu memaksimalkan apa yang menjadi kelebihannya. Dimensi pertumbuhan pribadi (*personal growth*) menggambarkan kesadaran setiap anggota Komunitas ARSA untuk terus berkembang dan mampu mengetahui

kemajuan yang dicapai oleh dirinya sendiri. Nilai *mean* dari dimensi pengembangan diri memiliki nilai paling rendah sebesar 8,95. Hal tersebut mungkin dipengaruhi oleh kesiapan proses pengembangan diri pada individu, merasa kemampuan yang dimiliki berjalan stagnan, serta tidak sadar jika dirinya memiliki kemajuan.

Pada variabel kesejahteraan psikologis bisa diketahui nilai *mean* pada dimensi penerimaan diri (*self acceptance*) diperoleh nilai sebesar 14,41. Pada dimensi hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*) diperoleh nilai sebesar 19,27. Pada dimensi kemandirian (*autonomy*) diperoleh nilai sebesar 17,20. Pada dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) diperoleh nilai sebesar 24,53. Pada dimensi tujuan hidup (*purpose in life*) diperoleh nilai sebesar 21,27. Pada dimensi pertumbuhan pribadi (*personal growth*) diperoleh nilai sebesar 8,95.

Hasil *mean* dari variabel *psychological well-being* bisa diketahui bahwa dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) ialah dimensi dengan nilai *mean* tertinggi jika dibandingkan dengan dimensi lain, artinya para anggota Komunitas ARSA dapat menyesuaikan diri sehingga mampu mengintervensi lingkungan sekitarnya untuk sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan individu tersebut.

Dimensi *personal growth* (pertumbuhan pribadi) ialah dimensi yang memiliki nilai rerata terendah. Dimensi ini ialah sebuah kemampuan yang dipunyai oleh individu untuk bisa memperoleh informasi terkait apa yang menjadi perkembangan dan pertumbuhan pada diri individu tersebut, sehingga individu tersebut mampu memaksimalkan apa yang menjadi kelebihannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meyer, Kam, Goldenberg, dan Bremner (2013), penelitian tersebut mengungkapkan mengenai kesejahteraan psikologis yang memiliki kecenderungan positif dengan komitmen afektif dan komitmen normatif. Individu yang merasakan kesejahteraan memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi terhadap organisasinya.

Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Jain & Cooper (2009), penelitian tersebut memperoleh hasil adanya hubungan yang positif antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan jika seseorang memiliki penerimaan diri yang baik, dapat menjalin hubungan baik dengan individu lain dilingkungannya, dapat menentukan pilihan atas apa yang ada dalam kehidupannya, mampu menentukan apa yang menjadi tujuan hidupnya, dan juga memiliki kepercayaan diri atas potensinya akan dapat memberi pengaruh terhadap individu untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasar pada penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh para

anggota Komunitas ARSA dapat mendorong mereka untuk berkomitmen terhadap Komunitas ARSA. Penelitian ini menunjukkan variabel kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang tergolong cukup kuat dengan variabel komitmen organisasi karena terpenuhinya kesejahteraan psikologis individu akan menentukan sejauh mana komitmennya terhadap organisasinya.

## PENUTUP

### Simpulan

Penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada anggota Komunitas ARSA. Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,421 ( $r = 421$ ) yang berarti hubungan korelasi antar variabel tergolong cukup kuat dan bersifat searah yang artinya apabila individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi, maka individu tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula, berlaku juga sebaliknya jika individu memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah, maka individu tersebut juga memiliki komitmen organisasi yang rendah pula.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran, yaitu:

#### 1. Bagi Komunitas ARSA

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai komitmen organisasi pada anggota Komunitas ARSA. Peneliti berharap Komunitas ARSA berusaha dengan maksimal untuk meningkatkan komitmen organisasi pada anggotanya dengan cara menciptakan lingkungan organisasi yang positif, memberikan wadah untuk para anggota mengekspresikan diri dan mengembangkan diri dengan berbagai kegiatan positif.

#### 2. Bagi Anggota Komunitas ARSA

Saran yang dapat diberikan kepada anggota Komunitas ARSA untuk tetap mempertahankan komitmen organisasi yang dimiliki, memanfaatkan berbagai peluang untuk mengembangkan diri, menjalin banyak relasi, dan mengikuti berbagai kegiatan positif.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada variabel kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi dengan responden anggota Komunitas ARSA dengan kriteria yang sudah ditentukan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam mengenai aspek-aspek yang

terdapat pada kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi, sehingga dapat mempermudah pembaca ketika mencari informasi terkait dan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi dari penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan variabel, metode, dan subjek yang belum terdapat pada penelitian ini, agar nantinya memberikan sumbangsi yang lebih variatif khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa undip. *Jurnal Empati*, 6(4).
- Agustina, F. (2011). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Madenatera.
- Alandete, J. G. (2015). Does meaning in life predict psychological well-being? An analysis using the Spanish versions of the purpose-in-life test and the Ryff's scales. *The European Journal of Counseling Psychology*, 3(2).
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Belajar.
- Colquitt, J. A., LePine J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill.
- Jain, A.K & Cooper, C. L. (2009). Employee Well-Being, Control and Organizational Commitment. *Leadership and Organizational Development Journal*, 30.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Kertajaya, H. (2018). *Arti komunitas*. Gramedia Pustaka Indonesia.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment In The Workplace Theory, Research, and Application. In *Sage publications*.
- 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).
- Meyer, J. P., Kam, C., Goldenberg, I., & Bremner, N. (2013). Organizational Commitment in the Military: Application of a Profile Approach. *Military Psychology*, 25(4).
- Meyer, J. P. (2016). *Handbook of Employee Commitment*. Edward Elgar Publishing.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Kencana Prenada Media Group.
- Prabawati, I. N. (2017). Meaningful work and work engagement terhadap komitmen organisasi pada relawan. *Jurnal Psikologi*, 10(1).

- Pratama, F., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru. . . *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4).
- Ratnayanti, T. L., & Wahyuningrum, E. (2016). Hubungan antara gratitude dengan psychological well-being ibu yang memiliki anak tunagrahita di SLB Negeri Salatiga. *Satya Widya*, 32(2).
- Ryff, C. D., Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4).
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6).
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1).
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Susanti, E., & Kholisoh, N. (2018). Konstruksi Makna Kualitas Hidup Sehat (Studi Fenomenologi pada Anggota Komunitas Herbalife Klub Sehat Ersand di Jakarta. *LUGAS Jurnal Komunikasi*, 2(1).
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work Motivation , Job Satisfaction , and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State ., *Department of Library Archival and Information Studies Faculty of Education University of Ibadah, Nigeria*, 2(April), 1–16.
- Widya, M., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di yayasan " x" di surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.