

PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. WAHANA SUMBER LESTARI SAMARINDA

Dafit Puri Prasetyo¹

Siti Khumaidatul Umaroh, S. Pd. I., M. A², Silvia Eka Mariskha, S. Psi., M. Psi., Psikolog², Nuraida Wahyu Sulistyani, S.Psi., M.Psi., Psikolog²

¹Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

²Dosen, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

david_suhu@yahoo.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. Sampel penelitian berjumlah 30 orang karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. Teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu *sampling* jenuh.

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Data dianalisis dengan regresi linier berganda. Berdasarkan analisis *R Square* dan nilai F peneliti memiliki kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologi dan nilai kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Komitmen organisasi pada karyawan PT. Wahana Sumber Lestari sebesar 55,7% dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 44,3% dapat dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain seperti variabel kesejahteraan finansial, variabel pengaruh jabatan, penghasilan dan sebagainya.

Kata kunci: kesejahteraan psikologi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

ABSTRACT

This study aims to prove empirically the influence of psychology welfare and job satisfaction of organizational commitment to employees of PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. The sample of the research is 30 Respondents of PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. Sampling technique of this research using nonprobability sampling technique that is saturated sampling.

The research methodology used in this research is survey type research with quantitative approach. Data were analyzed by multiple linear regression. Based on R Square analysis and F value the researcher has conclusion that psychology welfare and job satisfaction value influence to organizational commitment to employees.

Organizational commitment to employees of PT. Wahana Sumber Lestari (55.7%) is influenced by psychology welfare and job satisfaction, while the rest 44.3% can be influenced by other factors or variables such as financial welfare variable, job influence variable, income and so on.

Keywords: *Psychology Welfare, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi/perusahaan, komitmen organisasi diperlukan sebagai pemicu kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap kewajiban-kewajibannya dalam tugas-tugas pekerjaan. Newstorm (dalam Wibowo, 2015) berpendapat dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku *indisiplin* misalnya membolos,

sering terlambat, mangkir, suka menunda-nunda pekerjaan serta pindah kerja ke perusahaan lain (*turn over*). Tak hanya sampai disitu, apabila ditinjau dari segi kepentingan individu yaitu karyawan, komitmen yang tinggi dapat mendukung peningkatan karir karyawan di perusahaan. Menurut pandangan Newstorm (dalam Wibowo, 2015) karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya catatan kehadirannya baik dan menunjukkan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, sehingga dengan kredibilitas yang baik dan positif, peluang

promosi bagi karyawan akan terbuka luas. Fenomena yang terjadi sehubungan dengan rendahnya tingkat komitmen organisasi dikalangan karyawan merupakan pertanda bahwa perusahaan tidak dapat memenuhi harapan-harapan yang diinginkan oleh karyawan. Hal yang senada dikemukakan oleh Wibowo (2015) organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusiannya, komitmen karyawan terhadap organisasi tidak secara otomatis terbentuk pada karyawan, komitmen karyawan terhadap organisasi hanya akan terbentuk apabila organisasi mampu memuaskan harapan-harapan karyawan terhadap organisasi karena komitmen karyawan terhadap organisasi tidak secara otomatis terbentuk pada karyawan, melainkan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen kerja ini, salah satunya terletak pada kesejahteraan psikologi para karyawan.

Memperhatikan kesejahteraan psikologi karyawan adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi karena dapat mempengaruhi dedikasi, loyalitas dan perilaku karyawan itu sendiri terhadap organisasi. Menurut Davis (dalam Annisa & Zulkarnain, 2013) ketika sebuah organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya, maka karyawan dapat menempatkan diri dengan sebaik mungkin dalam pekerjaan mereka, menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan, dengan meningkatnya produktivitas dan perstasi perusahaan.

Selain memenuhi kesejahteraan psikologi para karyawan, ada banyak hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, salah satunya ialah dengan mengkaji ulang hal-hal yang berhubungan dengan apa yang telah karyawan dapatkan dari tempat mereka bekerja, seperti bagaimana lingkungan kerja,

budaya dan iklim dalam organisasi, sikap atasan, pengawasan yang ada dan gaya kepemimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja serta kepuasan kerja yang diperoleh di organisasi/perusahaan. Luthans (dalam Wibowo, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaannya. Hal yang senada diungkapkan oleh Mathis dan Jacson (dalam Wijono, 2012) individu/karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Agar bersedia melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh dedikasi, tidak hanya dibutuhkan kemampuan melakukan pekerjaan, tetapi juga dibutuhkan rasa puas dalam bekerja.

Dari uraian diatas tergambar jelas bahwa komitmen organisasi sangat penting dan vital bagi kehidupan organisasi. Hanya

saja kenyataan yang terjadi masih sangat banyak karyawan yang belum memiliki komitmen organisasi secara memadai. Sebagai contoh seperti yang terjadi diperusahaan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda bahwa telah ada indikasi-indikasi menurunnya komitmen organisasi dikalangan para karyawannya sekitar 6 bulan terakhir ini. PT. Wahana Sumber Lestari adalah *dealer* otomotif yang memasarkan dan menjual mobil Nissan di Kota Samarinda yang berdiri sejak tahun 2001. Jika dilihat dari prospek dan pangsa pasar yang dimiliki, perusahaan ini dapat menjadi perusahaan yang maju dan berkembang, karena memiliki produk yang sangat fungsional, ramah lingkungan dan irit bahan bakar, sehingga menjadikan produk Nissan mempunyai banyak penggemar yang loyal dari tahun ke tahun.

Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi (PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda).

berdasarkan studi awal yang dilakukan oleh peneliti dilokasi penelitian, dengan melakukan pengamatan/observasi terhadap beberapa karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda serta melakukan wawancara singkat dengan pihak manajemen, peneliti menemukan fenomena-fenomena negatif dikalangan karyawan. Hal ini merefleksikan tentang adanya indikasi-indikasi kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Dugaan mengenai adanya indikasi menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi juga diperkuat dengan adanya catatan dari pihak manajemen bahwa ada beberapa karyawan yang sering terlibat dengan perilaku *indisiplin* seperti ada beberapa karyawan mulai suka terlambat masuk kerja, pulang lebih cepat dari jam kerja yang semestinya dengan berbagai alasan, sering izin untuk alasan-alasan sepele, membolos, sengaja menunda-nunda pekerjaan, bahkan ada beberapa karyawan di

bidang pemasaran (*marketing*) yang mengajukan surat pengunduran diri.

Berdasarkan informasi tambahan yang didapatkan dari hasil wawancara singkat bersama beberapa orang karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, mereka mengakui bahwa dalam melakukan tugas/pekerjaan mereka sering merasa uring-uringan, mereka tidak lagi menganggap tugas dan pekerjaan menjadi suatu prioritas, arahan dari pimpinan sering mereka abaikan sehingga ada beberapa diantara mereka yang sudah menerima Surat Peringatan (SP). Tak hanya sampai disitu, mereka juga kerap melakukan penundaan dalam pekerjaan serta sering mencari-cari peluang berkarir di tempat lain. Hal ini mereka lakukan atas dorongan perasaan yang kurang puas dan kekecewaan terhadap organisasi dan lingkungannya. Menurut pengakuan mereka, organisasi menuntut karyawannya untuk produktif secara optimal supaya dapat mencapai target penjualan yang telah

ditetapkan dengan memperketat disiplin dan peraturan perusahaan serta melakukan kebijakan sepihak terhadap karyawan yang kurang produktif.

Selain karyawan dituntut harus mengikuti berbagai kebijakan dan peraturan dalam organisasi, karyawan juga diminta untuk selalu memperlihatkan kinerja yang baik walaupun terkadang mereka harus bekerja pada lingkungan yang kurang ideal. Pada masa yang sama, organisasi/perusahaan seolah menutup mata dengan tidak memperhatikan aspirasi, keinginan serta harapan-harapan karyawan terhadap organisasi/perusahaan. Begitu banyaknya tuntutan organisasi/perusahaan terhadap karyawan namun tidak disertai dengan adanya tindakan timbal balik, menjadikan kondisi hubungan yang timpang antara karyawan dan organisasinya. Dengan kondisi hubungan yang tidak seimbang (*unbalanced*), karyawan yang tadinya diharapkan mampu untuk meningkatkan produktivitasnya,

ternyata justru kualitas kinerjanya cenderung menurun sehingga berdampak negatif pada prestasi dan keberlangsungan organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan dimuka, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Ada pengaruh kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda”.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika (Supranto, 2013).

Subjek

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda yang bekerja pada bagian pemasaran (*marketing*), sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 30 orang.

ALAT UKUR

Penelitian di PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda menggunakan metode uji coba terpakai dengan menggunakan 132 aitem. Setelah melewati uji validitas dan reliabilitas melalui program spss 22 *for Windows* menjadi 60 aitem dan diolah data secara langsung, yang terbagi skala Komitmen Organisasi dari 24 aitem menjadi 9 aitem, skala Kesejahteraan Psikologi dari 48 aitem menjadi 20 aitem dan skala Kepuasan Kerja dari 60 aitem menjadi 31 aitem dengan sampel 30 responden.

HASIL

Uji Normalitas

Shapiro wilk adalah uji normalitas apabila jumlah sampel kecil, yaitu ≤ 50 sampel (Wahanakom, 2017).

Output skala komitmen organisasi dalam *Tests of Normality Shapiro Wilk Test* = 0,190 $\geq$ 0,05. Oleh karena $p = 0,190$ ($p \geq 0,05$) maka data penelitian pada skala komitmen organisasi terdistribusi secara normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Output skala kesejahteraan psikologi dalam *Tests of Normality Shapiro Wilk Test* = 0,569 $\geq$ 0,05 ($p \geq 0,05$) dan kepuasan kerja dengan nilai *Shapiro Wilk Test* = 0,100 $\geq$ 0,05 ($p \geq 0,05$), maka data penelitian pada skala kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja terdistribusi secara normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Uji linieritas

Hasil uji *linieritas* dapat dilihat pada *output anova table*. Dapat diketahui bahwa nilai sig. 0.191 $\geq$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen organisasi dan kesejahteraan psikologi ada hubungan yang linier.

Hasil uji linieritas dapat dilihat pada output Anova table. Dapat diketahui bahwa nilai $\text{sig. } 0.055 \geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja ada hubungan yang linier.

Uji Multikolinearitas

Nilai variance inflation factor (VIF) ≤ 10 dan tolerance kedua variabel $\geq 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Metode Regresi linear Berganda

Nilai koefisien korelasi berganda (R) dari variabel independen yaitu kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi pada karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda menunjukan tingkat yang berpengaruh kuat karena diperoleh R sebesar $0,746^a$, hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilainya mendekati 1.

Koefisien Determinasi (*R Square*) antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel

Y adalah sebesar 55,7%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT. Wahana Sumber Lestari sebesar 55,7% dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 44,3% dapat dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain seperti variabel kesejahteraan finansial, variabel pengaruh jabatan, penghasilan dan sebagainya.

Interpretasi Uji F, karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ nilai $F = 16,942 \geq 2,052$ dan $p = 0,000^b \leq 0.05$ ($p \leq 0,5$) (Priyatno, 2017), maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi komitmen organisasi pada karyawan, atau secara bersama-sama variabel bebas kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap gaya komitmen organisasi pada karyawan.

Interpretasi pada *coefficients* nilai B *constant* 4,497 dari kedua variabel independen nilai B kesejahteraan psikologi dan B kepuasan kerja yang signifikan atau

berpengaruh. Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 4,497 + 0,189 X_1 + 0,086 X_2 \dots\dots\dots 1)$$

Keterangan :

Y = komitmen organisasi

a = Konstanta

X₁ = kesejahteraan psikologi

X₂ = kepuasan kerja

1) Kesejahteraan Psikologi

Kesejahteraan psikologi adalah salah satu variabel yang diuji pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda metode *enter* diperoleh nilai t hitung adalah +0,189 dengan tingkat signifikansi X₁: p = 0,04, oleh karena $p \leq 0,05$; maka H₀ ditolak atau kesejahteraan psikologi secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Persamaan regresi pengaruh kesejahteraan psikologi terhadap komitmen organisasi pada karyawan dianggap konstan adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,497 + 0,189X_1 \dots\dots\dots 2)$$

Keterangan :

Y = komitmen organisasi

a = Konstanta

X₁ = kesejahteraan psikologi

Berdasarkan Persamaan Regresi 2)

dapat diartikan bila nilai kesejahteraan psikologi 0(nol) maka komitmen organisasi sebesar 4,497 atau 4% (pembulatan). Koefisien regresi (B) variabel X₁ atau kesejahteraan psikologi sebesar +0,189 menyatakan bahwa setiap kali kesejahteraan psikologi ditingkatkan 1 (satu) maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan, dalam hal ini setiap meningkatnya kesejahteraan psikologi 1% maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan sebesar 0,189%.

2) Status kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu variabel yang diuji pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda metode *enter* diperoleh nilai t hitung adalah +0,086 dengan tingkat signifikansi X₂: p = 0,70, oleh karena $p \geq$

0,05; maka H_0 diterima atau kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Persamaan regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan dianggap konstan adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,497 + 0,086X_2 \dots\dots\dots 3)$$

Keterangan :

Y = komitmen organisasi

a = Konstanta

X_2 = kepuasan kerja

Berdasarkan Persamaan Regresi 3) dapat diartikan bila nilai kesejahteraan psikologi 0 (nol) maka komitmen organisasi pada karyawan sebesar 4,497 atau 4% (pembulatan). Koefisien regresi (B) variabel X_2 atau kepuasan kerja sebesar +0,086 menyatakan bahwa setiap kali kepuasan kerja ditingkatkan 1 (satu) maka tidak akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Karena kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui koefisien regresi masing-masing variabel berdasarkan nilai t_{hitung} dan nilai probabilitas.

a) Berdasarkan Nilai t_{hitung}

Tabel dilihat dengan derajat bebas (db) $= N - k$, N(Jumlah sampel) = 30, dan K(Jumlah Variabel) = 3, sehingga db = $30 - 3 = 27$.

t_{tabel} (db = 27 taraf kepercayaan 95% ($t = \alpha/2 = 5\%/2 = 0,025$)) sehingga diperoleh t_{tabel} 0,025; 27 jadi t_{tabel} adalah 2,052.

$t_{hitung} X_1$ $0,189 \leq 2,052$, oleh Karena $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau kesejahteraan psikologi secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. sehingga hipotesis yang menduga bahwa semakin kesejahteraan psikologi meningkat menyebabkan komitmen organisasi pada karyawan meningkat ditolak.

$t_{hitung} X_2$ $0,086 \leq 2,052$, oleh Karena $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau kepuasan kerja secara parsial tidak ada pengaruh yang

signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan, sehingga hipotesis yang menduga bahwa semakin kepuasan kerja meningkat menyebabkan komitmen organisasi pada karyawan meningkat ditolak.

b) Berdasarkan Probabilitas

X_1 : $p = 0.007$, oleh karena $p \leq 0,05$; maka H_0 ditolak atau kesejahteraan psikologi secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan. sehingga hipotesis yang menduga bahwa semakin kesejahteraan psikologi meningkatkan menyebabkan komitmen organisasi pada karyawan meningkat diterima.

X_2 : $p = 0.070$, oleh karena $p \leq 0,05$; maka H_0 diterima atau kepuasan kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan, sehingga hipotesis yang menduga bahwa semakin kepuasan kerja meningkat menyebabkan komitmen organisasi pada karyawan meningkat ditolak.

PEMBAHASAN

Kesejahteraan psikologi merupakan suatu kondisi tertinggi yang dapat dicapai oleh individu yang mencakup evaluasi dan penerimaan diri pada berbagai aspek kehidupan serta ditandai dengan rasa bahagia dan adanya kepuasan dalam hidup.

Analisis terhadap kesejahteraan psikologi dapat dideskriptifkan bahwa secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan, artinya semakin tinggi kesejahteraan psikologi maka komitmen organisasi pada karyawan akan tinggi, begitu pula sebaliknya.

Walaupun menurut nilai t_{hitung} X_1 $0,189 \leq 2,052$, yaitu secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan psikologi terhadap komitmen organisasi pada karyawan, hal ini bukan berarti tingginya komitmen organisasi pada karyawan bukan dikarenakan tingginya kesejahteraan psikologi.

Kesejahteraan psikologi menggambarkan individu yang mencapai integrasi. Kesejahteraan psikologis adalah hidup yang berjalan dengan baik kombinasi dari perasaan yang baik dan berfungsi secara afektif. Individu dengan kesejahteraan psikologi yang tinggi memiliki perasaan senang, mampu, mendapat dukungan dan puas dengan kehidupannya. Sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

Sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. menurut dari analisis persamaan regresi linear berganda koefisien regresi (B) kepuasan kerja +0,086 yang artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Begitu pula dari nilai $t_{hitung} X_2 0,086 \leq 2,052$, yaitu secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan, hal ini bukan berarti tingginya

komitmen organisasi pada karyawan bukan dikarenakan tingginya kepuasan kerja.

Komitmen organisasi pada karyawan merupakan kesediaan seorang pekerja/karyawan untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Sedangkan menurut analisis persamaan regresi linear berganda nilai komitmen organisasi pada karyawan sebesar 4,497 atau 4%, bila nilai kesejahteraan psikologi dan nilai kepuasan kerja sebesar 0 (nol).

Hasil analisis berdasarkan regresi berganda mulai dari persamaan regresi, Berdasarkan Nilai t_{hitung} . t_{hitung} kesejahteraan psikologi 0,189, oleh Karena $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau kesejahteraan psikologi secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. sehingga hipotesis yang menduga bahwa semakin kesejahteraan

psikologi meningkat menyebabkan komitmen organisasi pada karyawan meningkat ditolak. Begitu pula t_{hitung} kepuasan kerja 0,086, oleh Karena $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan,

Begitu pula Berdasarkan Probabilitas kesejahteraan psikologi, $p = 0.007$, oleh karena $p \leq 0,05$; maka H_0 ditolak atau kesejahteraan psikologi secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan. sehingga hipotesis yang menduga bahwa semakin kesejahteraan psikologi meningkatkan menyebabkan komitmen organisasi pada karyawan meningkat diterima.

Nilai probability kepuasan kerja $p = 0.070$, oleh karena $p \leq 0,05$; maka H_0 diterima atau kepuasan kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan, sehingga hipotesis yang menduga bahwa

semakin kepuasan kerja meningkat menyebabkan komitmen organisasi pada karyawan meningkat ditolak.

Melihat nilai Koefisien Korelasi (R) dari variabel independen yaitu kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja terhadap dengan variabel dependen yaitu komitmen organisasi pada karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda menunjukan tingkat yang berpengaruh kuat karena $R = 0,746^a$, hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilainya mendekati 1.

Koefisien Determinasi (R^2) antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y adalah sebesar 55,7%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT. Wahana Sumber Lestari sebesar 55,7% dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 44,3% dapat dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain seperti variabel kesejahteraan finansial, variabel pengaruh jabatan, penghasilan dan sebagainya.

Berdasarkan nilai $F = 16,942 \geq 2,052$ dan $p = 0,000^b \leq 0.05$ maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi komitmen organisasi pada karyawan, atau secara bersama-sama variabel bebas kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap gaya komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan Persamaan Regresi 2) dapat diartikan bila nilai kesejahteraan psikologi 0(nol) maka komitmen organisasi sebesar 4,497 atau 4% (pembulatan). Koefisien regresi (B) variabel X_1 atau kesejahteraan psikologi sebesar +0,189 menyatakan bahwa setiap kali kesejahteraan psikologi ditingkatkan 1 (satu) maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan, dalam hal ini setiap meningkatnya kesejahteraan psikologi 1% maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan sebesar 0,189%. Begitu pula berdasarkan Persamaan Regresi 3) dapat diartikan bila nilai kesejahteraan psikologi 0

(nol) maka komitmen organisasi pada karyawan sebesar 4,497 atau 4% (pembulatan). Koefisien regresi (B) variabel X_2 atau kepuasan kerja sebesar +0,086 menyatakan bahwa setiap kali kepuasan kerja ditingkatkan 1 (satu) maka tidak akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Karena kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan analisis *R Square* dan nilai F diatas peneliti memiliki kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologi dan nilai kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesis serta pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisis terhadap kesejahteraan psikologi dapat dideskriptifkan bahwa secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan,

artinya semakin tinggi kesejahteraan psikologi maka komitmen organisasi pada karyawan akan tinggi, begitu pula sebaliknya. 50% karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda memiliki tingkat kesejahteraan psikologi sedang atau cukup baik.

2. Kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda sebesar 47% memiliki tingkat kepuasan kerja sedang.
3. Komitmen organisasi pada karyawan PT. Wahana Sumber Lestari sebesar 53%, yang berarti 53% karyawan Samarinda memiliki tingkat komitmen organisasi pada karyawan sedang.
4. Berdasarkan analisis *R Square* peneliti memiliki kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologi dan nilai kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.
5. Berdasarkan nilai *F* peneliti memiliki kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologi dan nilai kepuasan kerja

berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

6. Komitmen organisasi pada karyawan PT. Wahana Sumber Lestari sebesar 55,7% dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 44,3% dapat dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain seperti variabel kesejahteraan finansial, variabel pengaruh jabatan, penghasilan dan sebagainya.

Saran

Adapun hasil penelitian ini, maka diajukan beberapa saran antara lain:

1. Bagi karyawan PT. Wahana Sumber Lestari
Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari diharapkan meningkatkan keaktifan, loyalitas, kreatif dan inovatif serta lebih komitmen terhadap perusahaan agar tujuan dari perusahaan tercapai yaitu meningkatnya keuntungan bagi perusahaan, dengan meningkatnya produktivitas dan prestasi perusahaan.

2. Bagi PT. Wahana Sumber Lestari

Bagi PT. Wahana Sumber Lestari mampu meningkatkan kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja para karyawan. Bukan hanya berfikir masalah keuntungan perusahaan semata. Namun beri karyawan ruang dan kegiatan yang dapat merefresh pikirannya, sehingga tidak jenuh dan monoton di perusahaan. Seperti kegiatan outbond, family gathering, dan pelatihan management.

3. Bagi Peneliti

- a. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menyempurnakan penelitian pengaruh kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan dengan membedakan sampel berdasarkan status pernikahan dan menggunakan sampel dari perusahaan dari bidang lainnya, sehingga dapat melihat perbedaan

komitmen organisasi pada karyawan dari PT. Wahana Sumber Lestari dengan perusahaan lainnya.

- b. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menyempurnakan penelitian pengaruh kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan menggunakan variabel dan faktor lain seperti variabel kesejahteraan finansial, variabel pengaruh jabatan, penghasilan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlina, F.D. (2014). *Hubungan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan*. [Skripsi]. Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara.
- Aktami, B. (2008). Kontribusi kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Gunadarma Jakarta*, Vol. 05, No.3.
- Annisa, & Zulkarnain. (2013). Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologi pekerja.

- Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Sumatera Utara*, Vol. 15, No.01.
- As'ad, M. (2010). *Psikologi Industri (4th ed)*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2011). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (2nd ed)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. (2014). *Pedoman penulisan skripsi Fakultas Psikologi*. Samarinda: Universitas 17 Agustus 1945.
- Fransinata, O. (2015). *Pengaruh ekspresive arts therapy terhadap dimensi psychological well being pada anak jalanan di jaringan xyz*. [Tesis]. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Hadi, S. (2010). *Metodologi research: untuk penulisan paper, skripsi, tesis dan disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hidayat, T., & Istiadah, N. (2011). *Panduan lengkap menguasai SPSS untuk mengolah data statistik penelitian*. Jakarta: MediaKita.
- Huppert, F.A. (2009). Psychological well being: evidence regarding its causes and consequences. *Journal Compilation of Applied Psychology: Health and well being*, Vol. 1 (2): 135-164.
- Indrawan, R. & Yaniawati, R.P., 2014. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan Dan Pendidikan. PT. Refika Aditama: Bandung.
- King, L.A. (2010). *Psikologi umum sebuah pandangan apresiatif (2nd ed)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Megawati, E., & Kartika, Y.H. (2016). Hubungan antara perilaku prososial dengan pschychological well being pada remaja. *Jurnal Psikologi Universitas Udayana*, Vol. 3, No. 1.
- Munandar, A.S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Priyatno, Dwi (2017) *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Rahmadaningtyas, F. (2016), *Hubungan big five dengan komitmen organisasi di PT. Varia Usaha Beton Waru*. [Skripsi]. UIN Sunan Ampel. Surabaya.
- Riduwan. (2010). *Metode dan teknik menyusun tesis*. Bandung: Alfabeta.

- Rimata, E.P. (2014). *Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta*. [Skripsi]. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2012). *Perilaku organisasi: Organizational behavior (1st ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2012). *Perilaku organisasi: Organizational behavior (2nd ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ryff, C.D. (1995). Psychological well being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4,99-104. Cambridge University Press.
- Ryff, C.D., & Keyes, C.L.M. (2001). The structure of pschychological well being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4): 719-727.
- Ryff, C.D., & Singer, H. (2006). Best news yet on the six-fsctor model of well being. *Journal of Social Science Research*, 35(2006): 1103-1119.
- Ryff, C.D., & Singer, H. (2008). Know theyself and become what you are: an eudaimonic approach to pschychological well being. *Journal of happiness studies*, 9(3): 13-39.
- Sinabela, L.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana. (2010). *Metoda statistika*. (rev. ed). Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Supranto, J. (2013). *Statistik teori dan aplikasi (7th ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Wahana Komputer, Tim (2017). *Ragam Model Penelitian & Pengolahannya dengan SPSS*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam organisasi (2nd ed.)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi industri dan organisasi dalam suatu bidang gerak*

psikologi sumber daya manusia. (rev. ed). Jakarta: Kencana Media Group.

Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam penelitian psikologi pendidikan*. Malang: UMM Press.

