

Komitmen Organisasional dan *Authentic Happiness*: Studi Kasus Karyawan Pada Sebuah Organisasi Bisnis Retail di Kota Bandung

Sherlywati

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha Bandung,
sherlywati.limi.jaya@gmail.com

Abstract

This research was initially exploring the relationship between the Authentic Happiness-The Source of Happiness and Organizational Commitment. The concept of Authentic Happiness is derived from the Positive Psychology-Authentic Happiness proposed by Seligman. Meanwhile the concept of organizational commitment is taken from Meyer and Allens Organizational Commitment. The research questions are twofolds. Firstly, whether three sources of happiness are correlated with three dimensions of organizational commitment. Secondly, whether demographic factors are accounted at explaining organizational commitment.

Fifty-four (54) employees of a leading retail company in Bandung were interviewed and surveyed using online instrument, as many as 48 turned out with valid responds. Collected data were processed and analyzed using simple statistics, such as descriptive statistics, Pearson's Product Moment and Alpha Cronbach to test data validity and reliability. Meanwhile to do correlation test, crosstabs-chi square and Pearsons Correlation was used.

The research reveals that the Source of Happiness has strong to mild positive correlation with Organizational Commitment. This research also confirms the existing findings that demographic characteristics i.e. gender and length of work has a positive relationship with organizational commitment.

Keywords: *organizational commitment, positive psychology, authentic happiness*

Abstrak

Penelitian ini mencoba mengeksplorasi hubungan antara Sumber Kebahagiaan - Authentic Happiness dan Komitmen Organisasional. Konsep Authentic Happiness berasal dari positif psikologi yang diperkenalkan oleh Seligman. Sedangkan konsep komitmen organisasional diambil dari Meyer dan Allen. Pertanyaan utama penelitian ini ada dua, pertama apakah dari ketiga sumber kebahagiaan berkorelasi dengan ketiga dimensi komitmen organisasional. Kedua, apakah faktor demografi responden

dapat menjelaskan komitmen organisasional karyawan.

Lima puluh empat karyawan dari sebuah perusahaan ritel terkemuka di Bandung diwawancarai dan disurvei menggunakan alat kuesioner online dan kuesioner manual. Sebanyak 48 responden merespon kuesioner dengan valid. Data dianalisa dan diolah menggunakan statistik sederhana, seperti statistik deskriptif, Pearson Product Moment, Alpha Cronbach, Crosstabs-Chi Square, dan Pearson Correlation.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa sumber kebahagiaan memiliki korelasi dengan komitmen organisasi karyawan. Dan ditegaskan dalam penelitian ini bahwa, demografi karakteristik gender dan lama kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi.

Kata kunci: komitmen organisasi, psikologi positif, *authentic happiness*

1. Pendahuluan

Bagi sebuah organisasi, baik organisasi publik maupun bisnis, performansi atau kinerja organisasi adalah sebuah *raison d'être* yang menjadi alasan bagi keberadaannya. Bagi sebuah organisasi bisnis, profitabilitas merupakan indikator utama untuk mengukur performansi organisasi tersebut, yang dalam tulisan ini tidak hanya merujuk pada penciptaan profit finansial semata, tetapi difahami sebagai hasil menyeluruh dari seluruh kebijakan yang mencerminkan kapasitas perusahaan. Profitabilitas merupakan hasil pengukuran dari efektivitas kegiatan manajemen berdasarkan hasil pengembalian yang dihasilkan dari volume penjualan. Profitabilitas adalah dampak (outcomes) dari agregasi dan sinergi usaha yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Dalam organisasi publik, kata profitabilitas hampir merupakan tabu. Dalam tulisan ini, penulis memilih untuk menggunakan istilah performansi karena lebih bersifat generik.

Dalam praktek pengelolaan organisasi, baik organisasi publik maupun bisnis, performansi merupakan fungsi dari aktivitas manajemen yang berinti pada pengelolaan sumber daya organisasi; baik yang tangible seperti modal usaha dan seluruh infrastruktur fisik, seperti mesin produksi dan bangunan fisik; maupun yang intangible seperti intellectual assets, intellectual capital, intellectual property atau knowledge capital yang mewujud dalam bentuk copyrights, patents, brands, dan ideas yang semuanya melekat pada manusia dan menghasilkan kreativitas, inovasi, loyalitas dan komitmen organisasional¹. Secara umum pertanyaan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah, pertama, di tengah pesatnya kemajuan teknologi dan kreatifnya teknik pemasaran dewasa ini, apakah kualitas sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasional masih relevan bagi peningkatan performansi organisasi, atau bahkan untuk memenangkan persaingan. Kedua, faktor apa yang

¹ Sawarjuwono, Tjiptohadi, dan Agustine Prihatin Kadir. 2003. Intelektul Capital : Pengukuran dan Pelaporan. Jurnal Akuntansi & Keuangan, Vol. 5, No. 1; 35-57

membuat seorang anggota organisasi memiliki komitmen organisasional yang tinggi serta bagaimana hal tersebut berkorelasi dengan performansi organisasi.

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan ritel nasional yang performansinya cukup mengesankan. Untuk tahun 2009, misalnya, perusahaan ini berhasil mencapai profit sebesar 13%; yaitu 5% di atas rata-rata profit industri ritel nasional². Hal ini menjadikan perusahaan ini sebagai leader dalam industri ritel di Indonesia, khususnya di kota Bandung³.

Secara konseptual, penelitian ini tertarik menelaah hubungan antara komitmen organisasional (*organizational commitment*) sebagaimana dijelaskan oleh Allen dan Meyer, dengan konsep sumber kebahagiaan (*authentic happiness*) sebagaimana dikemukakan oleh Professor Martin Seligman. Di satu sisi, hasil-hasil penelitian sebelumnya tentang komitmen organisasional menunjukkan, bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi, cenderung berpandangan positif dan berusaha melakukan dan memberikan yang terbaik bagi organisasi⁴. Semakin tinggi komitmen organisasional seseorang, semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkannya untuk menjalankan pekerjaan, semakin lama orang tersebut ingin berada dalam organisasi, dan semakin tinggi pula peluang keberhasilan bagi organisasi untuk mencapai profitabilitas atau performansi yang baik⁵. Di sisi yang lain, Prof. Martin Seligman, seorang tokoh *positive psychology* mengklaim, bahwa sumber kebahagiaan seseorang merupakan salah satu driver untuk meningkatkan komitmen organisasional seorang karyawan. Menurut pemahamannya, sumber kebahagiaan adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang, oleh karena itu sifatnya lebih tahan lama karena merupakan sumber *self-motivated behaviour*.

Dengan mengacu pada kerangka konseptual tersebut di atas, penelitian ini berusaha menjawab tiga pertanyaan sebagai berikut: Pertama, dengan menggunakan dimensi komitmen organisasional dari Meyer dan Allen, ke dalam kategori manakah komitmen organisasional karyawan di perusahaan ritel yang diteliti dapat diklasifikasikan? Kedua, dengan menggunakan konsep *authentic happiness* yang dikemukakan Seligman, termasuk dalam kategori manakah sumber kebahagiaan karyawan di perusahaan ritel yang diteliti dapat diklasifikasikan? Ketiga, berdasarkan data yang dikumpulkan dari perusahaan ritel yang diteliti, adakah hubungan antara komitmen organisasional karyawan dengan sumber kebahagiaan mereka?

² Dewanda, Affif Maulana, dan Sigit A. Nugroho. 2006. Keran-keran Pendapatan Ritel Modern. SWA 18/XVI/9-September.

³ Nama dan identitas perusahaan sengaja tidak disebutkan dalam tulisan ini sebagai komitmen terhadap etika penulisan dari penulis.

⁴ Edfan, Darlis. 2001. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Senjangan Anggaran. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 5, No. 1; 85-101.

⁵ Mowday, Richard T., Porter, Lyman., dan Richard M. Steers. 2013. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Burlington : Elsevier Science.

2. Kajian Pustaka

2.1. *Komitmen Organisasional*

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi seperti yang dikemukakan oleh Stephen Robbins dalam buku *Organizational Behaviour* ⁶. Peneliti juga sependapat, bahwa komitmen organisasional bukan sebuah loyalitas pasif, melainkan sebuah identifikasi individual yang relatif kuat serta keterlibatan dalam sebuah organisasi seperti yang dikemukakan Mowday. Ia mengemukakan lebih lanjut bahwa, komitmen organisasional memiliki tiga unsur, yaitu: (1) kepercayaan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ⁷. Sedangkan Allen dan Meyer serta Dunham dkk mengelompokkan komitmen organisasional ke dalam tiga kategori, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*) ⁸. Ketiga kategori ini adalah sebuah kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

Komitmen afektif, menurut Allen dan Meyer (1993), adalah kelekatan emosional karyawan untuk mengidentifikasi diri dengan, serta terlibat dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat, akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Komitmen kontinuans berkaitan dengan kesadaran akan kerugian kalau mereka meninggalkan organisasi. Becker, mendefinisikan komitmen kontinuans sebagai kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial atau alternatif tingkah laku lain, karena adanya ancaman akan kerugian besar ⁹. Karyawan yang bekerja berdasarkan komitmen kontinuans, bertahan dalam organisasi, terutama karena mereka butuh untuk (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Sedangkan komitmen normatif, adalah komitmen yang mencerminkan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Wiener mendefinisikan komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Perilaku karyawan didasari oleh adanya keyakinan tentang apa yang benar yang berkaitan dengan masalah moral. Penelitian ini menggunakan ketiga konsep di atas sebagai instrumen untuk mendeskripsikan dan mengklasifikasikan komitmen organisasional karyawan di pe-

⁶ Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. Prentice Hall.

⁷ Mowday, Richard T., Porter, Lyman., dan Richard M. Steers. 2013. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Burlington : Elsevier Science.

⁸ Meyer, John P., Allen, Natalie J., and Catherine A Smith. 1993. *Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*, Vol 78, No. 4; 538-551.

⁹ Becker, Gary S. 1993. *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press.

rusahaan ritel yang diteliti. Pertanyaan teoritik selanjutnya adalah, faktor apa yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya komitmen organisasional seseorang?

Penelitian mengenai komitmen organisasional, sebenarnya bukanlah hal yang baru, termasuk di Indonesia. Namun hampir semua penelitian yang dilakukan tidak menghasilkan penemuan yang relatif baru, selain menguatkan kesimpulan Meyer dan Allen dengan berbagai variasinya, yaitu bahwa faktor-faktor demografis seperti jenis kelamin, dan faktor-faktor organisasional seperti lamanya kerja, jabatan, dan jenis pekerjaan, mempunyai hubungan yang kuat dengan komitmen organisasional seseorang. Demikian juga dengan model anteseden yang dikembangkan oleh Steers. Ia menjelaskan bahwa komitmen organisasional yang meliputi tiga unsur¹⁰, yaitu:

- a Karakteristik personal; usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa, dan kepribadian. Ia menyimpulkan, bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi harapannya, sehingga tidak mungkin dipenuhi oleh organisasi; akibatnya semakin rendah komitmen karyawan tersebut pada organisasi. Angle dan Perry menemukan, bahwa karyawan pria memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibanding karyawan wanita. Sedangkan masa kerja berkorelasi positif rendah terhadap komitmen organisasional seseorang.
- b Karakteristik jabatan atau peran di organisasi; karakter ini meliputi tantangan pekerjaan, konflik peran, dan peran yang tidak jelas. Penelitian-penelitian terdahulu menemukan, bahwa tantangan pekerjaan memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional, sedangkan konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan beban kerja berkorelasi negatif dengan komitmen organisasional.
- c Pengalaman Kerja; pengalaman kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasional. Pengalaman kerja ini meliputi keterandalan organisasi, perasaan dianggap penting, realisasi harapan, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras.

Model anteseden Allen dan Meyer mendapat pengukuhan dari penelitian yang dilakukan Dunham, Grube, dan Castaneda yang menyimpulkan bahwa, pertama, keterandalan organisasi, kepuasan kerja, serta persepsi terhadap manajemen partisipatif memberikan kontribusi yang cukup tinggi terhadap komitmen afektif. Kedua, persepsi terhadap manajemen partisipatif memiliki kontribusi yang signifikan pada komitmen normatif. Ketiga, tidak ditemukan anteseden yang signifikan pada komitmen kontinuans. Sedangkan Mathieu dan Zajac menemukan korelasi yang cukup besar antara kepemimpinan partisipatori dan komunikasi pimpinan, yang merupakan bentuk pengalaman kerja, dengan komitmen organisasional. Dalam penelitiannya, Mathieu juga menemukan bahwa karyawan pria memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan wanita. Lama kerja dan tantangan pekerjaan juga menjadi penyebab terbentuknya komitmen organisasional karyawan¹¹.

¹⁰ Steers, Richard.M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, No. 1; 46-56.

¹¹ Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. 1990. A Review And Metanalysis Of The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, Vo. 108, No. 2; 171-194.

Dalam konteks Indonesia, Dr. Ali Nina Liche Seniati, M.Si, dalam disertasinya yang berjudul *The Effect of Tenure, Personality Trait, Job Satisfaction, and Psychological Climate on Organizational Commitment* menyimpulkan tentang peran karakteristik biografis dan beberapa faktor organisasional lain dalam kaitannya dengan komitmen organisasional, sebagai berikut ¹² :

- a Karyawan wanita memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi secara bermakna dibandingkan karyawan pria.
- b Ada perbedaan skor komitmen normatif yang bermakna pada karyawan dengan lama kerja berbeda.
- c Komitmen organisasional tidak dipengaruhi oleh usia dan status pernikahan karyawan.
- d Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin rendah komitmen kontinuans yang dimilikinya.
- e Komitmen afektif dan komitmen normatif secara bermakna dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap pengelolaan pengembangan karyawan sebagai salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.
- f Komitmen kontinuans berhubungan negatif dengan diskrepansi antara harapan dan persepsi karyawan terhadap pengelolaan pengembangan karyawan dan penilaian karyawan dalam organisasi.
- g Karyawan yang memiliki keinginan untuk bekerja sampai pensiun memiliki komitmen organisasional yang paling tinggi dibandingkan karyawan lain.
- h Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk berkembang di organisasi memiliki komitmen afektif yang paling tinggi dibandingkan karyawan lain.
- i Karyawan yang bekerja di perusahaan BUMN memiliki komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif yang secara bermakna lebih tinggi daripada karyawan yang bekerja di organisasi swasta.

Hasil penelitian Edowati Daisy terhadap karyawan bank pemerintah dan bank asing di Jakarta yang dimuat dalam *Journal of Applied Psychology* menyimpulkan hal-hal sebagai berikut ¹³ :

- a Terdapat hubungan yang bermakna antara iklim organisasi dengan komitmen organisasional pada karyawan yang bekerja di bank asing, tetapi tidak pada karyawan

¹² Seniati, Ali Nina Liche. 2002. Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara Sosial Humaniora*, Vol. 10, No. 2; 88-97.

¹³ Edowati, Daisy. 1992. Iklim organisasi, nilai individu, dan komitmen terhadap organisasi: Suatu studi perbandingan pada bank pemerintah dan bank swasta asing di Jakarta. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 6; 963-974.

yang bekerja di bank pemerintah. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan di dalam suatu organisasi yang secara relatif bertahan dan dapat dialami oleh karyawan serta mampu mempengaruhi tingkah laku karyawan. Dimensi-dimensi dalam iklim organisasi terdiri dari struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, kehangatan/dukungan, standar kerja, konflik, dan identitas.

- b Tidak ada perbedaan tingkat komitmen organisasional yang bermakna antara karyawan bank pemerintah dengan karyawan bank asing.
- c Tidak ada hubungan antara karakteristik personal (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja) dengan komitmen karyawan pada organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional adalah, **pertama**, komitmen karyawan pada organisasi memiliki hubungan yang positif dengan masa kerja, tantangan dalam pekerjaan, ketergantungan fungsional, dan sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi; serta memiliki hubungan yang negatif dengan konflik peran, desentralisasi, pendidikan, dan status pernikahan. **Kedua**, anteseden komitmen organisasional yang bermakna bagi karyawan non-manajerial adalah tantangan dalam pekerjaan dan ketergantungan fungsional (berhubungan positif), serta konflik peran, desentralisasi, dan status pernikahan (berhubungan negatif). **Ketiga**, komitmen organisasional pada karyawan tingkat manajerial dipengaruhi oleh ketergantungan fungsional dan sikap rekan kerja pada organisasi. **Keempat**, komitmen organisasional berhubungan negatif dengan niat meninggalkan organisasi. **Kelima**, komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. **Keenam**, komitmen karyawan pada organisasi dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang dijalankan organisasi, terutama dalam hal pengembangan karyawan.

2.2. Sumber Kebahagiaan (Authentic Happiness)

Selain menggunakan model anteseden yang dikembangkan Steers dan pendukungnya, komitmen organisasional juga dapat dijelaskan dengan menggunakan konsepsi Douglas Mc Gregor tentang Teori X dan Teori Y¹⁴. Teori X menjelaskan, bahwa pada dasarnya manusia adalah pemalas, tidak suka bekerja, dan suka menghindar dari tanggung jawab. Karyawan tidak berambisi untuk mencapai tujuan organisasi, namun menginginkan balas jasa serta jaminan hidup yang tinggi. Ketidaksenangan karyawan dalam bekerja dapat berakumulasi menjadi rasa frustrasi yang dapat menghasilkan tindakan negatif di dalam organisasi. Dollard dkk serta Miller, mengemukakan bahwa frustrasi adalah hambatan terhadap pencapaian suatu tujuan. Mereka mengatakan, bahwa frustrasi akan memicu sebuah agresi. Baron & Byrne; Brehm & Kassin; serta Brigham, mendefinisikan tindakan agresi sebagai perilaku yang dimaksudkan untuk menyakiti orang lain atau organisasi, baik secara

¹⁴ Douglas McGregor. Human Side of Enterprise. 2006. Reflection. Vol. 2, No. 1; 6-15.

fisik maupun psikis¹⁵. Secara teoritik, karenanya tindakan agresi berkorelasi negatif dengan komitmen organisasional.

Sebaliknya Teori Y menjelaskan, bahwa bekerja adalah kodrat manusia seperti halnya kegiatan sehari-hari lainnya. Karyawan tidak perlu diawasi secara ketat dan diancam, karena mereka memiliki pengendalian serta pencerahan diri untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan memiliki kemampuan, kreativitas, imajinasi, kepandaian dan faham akan rasa tanggung jawab. Selaras dengan Teori Y dan sangat berbeda dengan pendekatan teori agresi yang memfokuskan pada rasa frustrasi sebagai sumbernya, pendekatan positive psychology berorientasi pada sumber kebahagiaan seseorang yang diindikasikan berkorelasi positif dengan komitmen organisasional. Prof. Martin Seligman, yang dikenal sebagai father of positive psychology, menjelaskan, bahwa tujuan psikologi positif adalah untuk menjembatani perubahan dalam psikologi agar tidak hanya sibuk berusaha memperbaiki hal-hal buruk dalam hidup seseorang, tetapi lebih fokus untuk membangun kualitas terbaik orang tersebut. Menurutnya, ada kekuatan manusia yang berfungsi sebagai penyangga (buffer) untuk melawan penyakit mental, yaitu: keberanian (courage), future-mindedness, optimisme, interpersonal skill, kepercayaan (faith), etos kerja, harapan (hope), kejujuran, ketekunan, dan lain-lain¹⁶. Dalam perspektif tersebut, komitmen organisasional tumbuh dan berkembang ketika seseorang mengalami kebahagiaan.

Menurut Seligman dalam bukunya *Authentic Happiness, Positive Psychology*, terdapat tiga kelompok orang yang dikelompokkan berdasarkan sumber kebahagiaan, yaitu "have a pleasant life (life of enjoyment), have a good life (life of engagement), dan have a meaningful life (life of contribution). Kelompok pertama, adalah orang yang kebahagiaannya bersumber pada pleasant life. Mereka mendapat kebahagiaan dari kenikmatan yang mereka rasakan, seperti cara hidup kaum hedonis. Pada intinya mereka sangat merasakan kebahagiaan, apabila seluruh aspek kehidupan materialnya dapat terpenuhi dengan kenikmatan dan kesenangan duniawi. Kelompok kedua, adalah orang yang sumber kebahagiaannya terletak pada good life. Mereka akan mengalami kebahagiaan ketika memiliki life of engagement atau keterlibatan dalam hal-hal yang berkaitan dengan hidupnya. Mereka akan merasa bahagia apabila dilibatkan dalam pekerjaan, memiliki status sosial yang baik, memiliki taraf hidup yang layak, dan memiliki lingkungan atau kegiatan yang membuat mereka merasa menjadi bagian di dalamnya. Sumber kebahagiaan good life menjadi sumber kebahagiaan yang menjadi mayoritas orang, karena secara umum manusia ingin memiliki standar hidup yang baik yang didukung dengan pencapaian kebutuhan dasar sampai kebutuhan pengakuan diri. Sedangkan kelompok ketiga, adalah orang yang sumber kebahagiaannya terletak pada meaningful life. Mereka akan mengalami kebahagiaan pada saat dapat berkontribusi sesuatu kepada orang lain termasuk kepada organisasi tempatnya bekerja. Mereka memiliki semangat melayani dan ingin selalu bermanfaat untuk orang lain. Biasanya orang-orang yang sumber kebahagiaannya

¹⁵ Berkowitz, Leonard. 1989. Frustration-Aggression Hypothesis: Examination and Reformulation. *Psychological Bulletin*. Vol 106. No1; 59-73.

¹⁶ Seligman, Martin E.P Ph.D. 2004. *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York : Free Press.

terletak pada meaningful life akan menjadi bagian dari organisasi atau kelompok, tradisi atau gerakan tertentu. Mereka merasa hidupnya memiliki makna yang lebih tinggi dan lebih abadi dibandingkan dengan dirinya sendiri.

Penelitian Seligman selanjutnya menyimpulkan, bahwa orang yang memandang dunia sekelilingnya dengan rasa optimis, terbukti mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibanding rekannya yang acap dirundung pesimisme. Ia menguraikan beragam hasil penelitian mengenai dampak positif sikap optimisme bagi kinerja. Dalam salah satu penelitiannya, ia menemukan, bahwa para tenaga wiraniaga (salesman) yang punya mental optimis mampu membukukan penjualan yang jauh lebih banyak dibanding dengan rekannya yang berwatak pesimis¹⁷. Berangkat dari temuan ini, Seligman menciptakan alat tes seleksi guna menyaring mana calon karyawan sales yang berwatak optimis dan layak diterima, dan mana yang berwatak pesimis dan harus ditolak. Hasilnya menunjukkan, bahwa kinerja para salesman yang diterima itu sangat memuaskan. Kinerja penjualan perusahaan secara keseluruhan naik berlipat-lipat, hanya dalam dua tahun perusahaan tersebut mampu menjadi penguasa pasar. Berdasarkan test tersebut, Seligman meyakinkan, bahwa elemen optimisme bisa dilihat dari cara seseorang menjelaskan kejadian, baik kejadian baik maupun kejadian buruk. Penjelasan yang bersifat spesifik dan bukan generalisasi membuat seseorang bisa melihat, bahwa sesungguhnya tidak semua dimensi dalam suatu kejadian itu merugikan, pasti masih ada celah positif di balik beragam dimensi lainnya.

Dr. Deiner dari Claremont University menerapkan perspektif positive psychology yang dikembangkan Seligman dalam penelitiannya mengenai Pengukuran Pertumbuhan Ekonomi dengan Kebahagiaan yang Nyata. Ia mengukur pertumbuhan ekonomi tidak hanya dengan menggunakan PDB, tetapi juga dengan mengukur kebahagiaan nyata dan kesejahteraan individu. Salah satu penelitiannya menunjukkan, bahwa peningkatan "ruang hijau" di sebuah kota, terbukti dapat meningkatkan tingkat kebahagiaan komunitas yang hidup di kota tersebut.

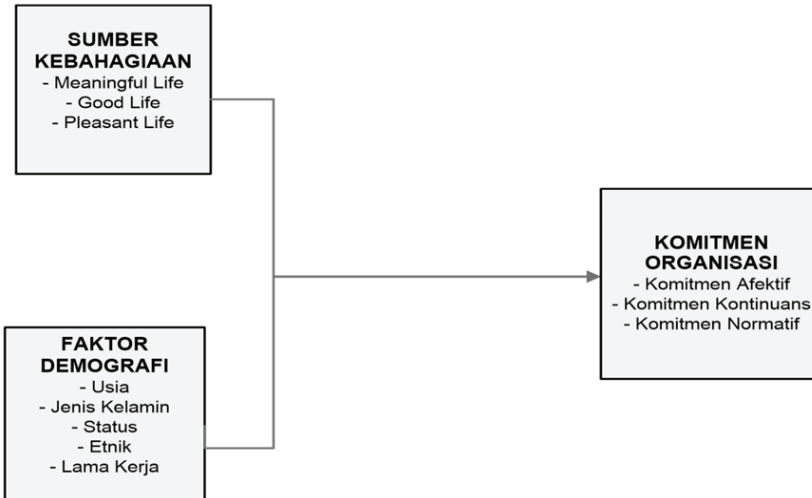
3. Metodologi Penelitian

3.1. Model Penelitian Dan Hipotesis

Penelitian ini mengukur dan menghubungkan tiga variabel, yaitu komitmen organisasional sebagai variabel dependen, sumber kebahagiaan (authentic hapiness) serta karakteristik demografi sebagai variabel independen. Variabel komitmen organisasional menggunakan model anteseden yang dirumuskan oleh Allen and Meyer, yang mengelompokkan komitmen organisasional menjadi tiga kategori, yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Sumber kebahagiaan diukur dengan menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Seligman dan terdapat terdapat di website www.authentichappiness.sas.upenn.edu, pada bagian Approaches to Happiness Questionnaire yang terdiri dari tiga kelompok sumber kebahagiaan, yaitu Pleasant Life, Good Life, dan Meaningful Life. Sedangkan faktor demografi dalam

¹⁷ Seligman, Martin. 2006. *Learned Optimisme-How to Change Your Mind and Your Life*. New York: Pocket Books

penelitian ini merupakan variable bebas yang akan dilihat masing-masing korelasinya dengan variable terikatnya komitmen organisasi. Faktor demografi yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) usia, (2) jenis kelamin, (3) status sudah menikah atau belum, (4) etnik (pribumi atau nonpribumi), (5) lama kerja. Secara skematik, model penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam tabel di bawah ini.



Gambar 1. Model Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Dari kerangka konseptual di atas, penelitian ini merumuskan empat hipotesis yang menghubungkan antara sumber kebahagiaan seorang karyawan dengan komitmen organisasional, serta faktor demografi dengan komitmen organisasional sebagai berikut :

1. Sumber kebahagiaan meaningful life berkorelasi dengan komitmen afektif, karena orang yang memiliki sumber kebahagiaan meaningful life akan rela mengorbankan seluruh kemampuannya untuk membuat perusahaan tempat ia bekerja semakin lama semakin baik.
2. Sumber kebahagiaan good life berkorelasi dengan komitmen kontinuans atau komitmen yang bersifat transaksional, karena ia akan melihat untung/rugi dari apa yang akan mereka dapatkan melalui perusahaan tempatnya bekerja. Mereka akan tinggal dalam organisasi selama dianggap menguntungkan, dan akan segera meninggalkan organisasi ketika keuntungan di luar organisasi jauh lebih besar lagi.
3. Sumber kebahagiaan berasal dari pleasant life, berkorelasi dengan komitmen organisasional normatif, karena mereka akan merasa bahagia jika segala kebutuhan dasar hidupnya dipenuhi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif merupakan karyawan yang masih meletakkan kebutuhan fisik sebagai prioritas, mereka akan merasa bahagia apabila mendapatkan kenikmatan hidup.

4. Faktor demografi responden, khususnya usia, jenis kelamin, status, etnik, dan lama kerja berkorelasi dengan komitmen organisasional afektif, komitmen organisasional kontinuans, dan komitmen organisasional normatif.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui field reseach dan literature review dengan menggunakan observasi, kuesioner, dan wawancara sebagai alat pengumpulan data. Responden adalah seluruh karyawan yang menduduki jajaran staf yang berjumlah 54 orang dan total kuesioner yang valid adalah 48 kuesioner. Pengumpulan data yang menggunakan kuesioner adalah pengumpulan data mengenai indikator-indikator komitmen organisasi melalui kuesioner *A Psychometric Assessment of The Malay Version of Meyer and Allens Organizational Commitment Measure* dan indikator-indikator sumber kebahagiaan melalui *Happiness Questionnaire-Positive Psychology Authentic Happiness* yang dapat diakses di www.authenticchappiness.sas.upenn.edu.

3.3. Variabel Penelitian Dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variable terikat. Variabel bebas terdiri dari dua bagian yaitu X1 variabel sumber kebahagiaan dan X2 variabel faktor demografi. Variabel Faktor Demografi akan dijadikan variabel kontrol dalam penelitian ini. Tetapi keberadaannya juga akan menentukan variabel terikatnya. Variabel faktor demografi terdiri dari usia, jenis kelamin, status, lama kerja, dan etnik.

3.3.1. Variabel Komitmen Organisasi

Untuk mengukur komitmen kerja karyawan terhadap organisasi digunakan model yang telah digunakan dalam *Journal of Occupational Psychology*, yang berjudul *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*¹⁸. Dalam artikel ini, konsep komitmen organisasi dilihat dari tiga dimensi yang berbeda, affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment.

3.3.2. Variabel Sumber Kebahagiaan

Tiga sumber kebahagiaan yang didefinisikan dalam *Positive Psychology* oleh Professors Martin Seligman, Univ. of Pennsylvania adalah sebagai berikut :

3.3.3. Uji Validitas dan reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan angka korelasi numeric Pearsons Product Moment Correlation. Hasil uji validitas terhadap butir-butir kuesioner komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

Dari hasil uji validitas Pearsons Product Moment Correlation, ternyata terdapat tiga butir pernyataan kuesioner yang tidak valid. Hal ini dilihat berdasarkan r hasil

¹⁸ Allen N J and Meyer J P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18

Tabel 1. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimension	Subvariabel
<i>Affective commitment, adalah the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • merasa senang untuk berkarir di organisasi • mendiskusikan tentang organisasinya kepada orang-orang • merasa permasalahan yang terjadi dalam organisasi, menjadi bagian dari masalahnya juga • tidak menyangka dapat menjadi bagian dari organisasi • merasa menjadi bagian dari keluarga dari organisasi • merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi • organisasi ini memiliki makna bagi dirinya • memiliki rasa memiliki yang kuat akan organisasi
<i>Continuance commitment, adalah "is the willingness to remain in an organization because of the investment that the employee has with "nontransferable"</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sulit untuk meninggalkan organisasi bahkan bila ingin sekalipun • kehidupan sehari-hari akan terganggu jika meninggalkan organisasi sekarang ini • merasa takut apabila kehilangan pekerjaan karena tidak ada pengganti pekerjaan yang serupa • akan menjadi biaya yang mahal apabila meninggalkan organisasi sekarang ini • sekarang ini, tetap dalam organisasi adalah hal terpenting • merasa bahwa terdapat beberapa pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi • salah satu konsekuensi meninggalkan organisasi adalah kelangkaan ketersediaan alternative yang tersedia • alasan utama terus bekerja dalam organisasi adalah perlunya pengorbanan untuk mencoba dan beradaptasi di organisasi yang baru
<i>Normative commitment adalah "is the commitment that a person believes that they have to the organization or their feeling of obligation to their workplace" to the organization or their feeling of obligation to their workplace". Have to the organization or their feeling of obligation to their workplace."</i>	<ul style="list-style-type: none"> • sekarang ini orang terlalu sering berpindah dari satu organisasi kepada organisasi lain • percaya bahwa orang harus setia kepada organisasinya • berpindah dari organisasi kepada organisasi lain nampak tidak etis • kesetiaan adalah hal penting dan menjadi moral yang penting pula • tidak akan meninggalkan organisasi walaupun mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik • percaya pada nilai-nilai kesetiaan pada satu organisasi • hal yang baik apabila tetap berada di dalam organisasi adalah pengembangan karir

$< r$ tabel (r hasil < 0.291). Butir tersebut adalah pernyataan ke 6, 15, dan 22; yakni pernyataan Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan perusahaan ini, Saya merasa terdapat beberapa pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan, dan Saya tidak akan meninggalkan organisasi walaupun mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik.

Uji Reliabilitas, menetapkan koefisien *Alpha Cronbach* harus lebih besar 0,60, dan dalam penelitian ini didapati besarnya koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,62 yang berarti bahwa kuesioner Komitmen Organisasional cukup handal untuk digu-

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Sumber Kebahagiaan

<i>Route of Happiness</i>	<i>Description</i>
1. Pleasant-life	<i>Pleasant life (The Pleasures) The pleasant life consists of having as many pleasures as possible and having the skills to amplify the pleasures. While pleasures elate you for a while, the surge of pleasure won't last long. Not only do pleasures fade quickly, many even have a negative aftermath. They are momentary, melt easily, and habituate readily.</i>
2. Good-Life	<i>Engaged life (The Flow experience) The good life is a deep absorption with and a total immersion in what you do. It is a "flow" experience—a state when you are "one with the music". It consists of knowing what your signature strengths are, and then recrafting your work, love, friendship, leisure and parenting to use those strengths to have more flow in life.</i>
3. Meaningful-Life	<i>Meaningful life (Sense of Purpose and Connectedness) The meaningful life consists of using your signature strengths in the service of something that you believe is larger than you are.</i>

Tabel 3. Hasil uji validitas

Butir	Pearson Correlation	Kategori Validitas	Butir	Pearson Correlation	Kategori Validitas
Y1	0.36	Valid	Y13	0.856	Valid
Y2	0.717	Valid	Y14	0.543	Valid
Y3	0.327	Valid	Y15	0.074	Tidak Valid
Y4	0.544	Valid	Y16	0.308	Valid
Y5	0.449	Valid	Y17	0.824	Valid
Y6	0.177	Tidak Valid	Y18	0.869	Valid
Y7	0.566	Valid	Y19	0.308	Valid
Y8	0.384	Valid	Y20	0.594	Valid
Y9	0.312	Valid	Y21	0.441	Valid
Y10	0.599	Valid	Y22	0.252	Tidak Valid
Y11	0.342	Valid	Y23	0.886	Valid
Y12	0.312	Valid	Y24	0.784	Valid

Sumber : data yang diolah

nakan karena tidak menimbulkan bias dan memiliki konsistensi dari jawaban setiap pernyataan pada periode waktu tertentu.

Uji Korelasi dilakukan dengan menggunakan *crosstabulation* untuk melihat distribusi frekuensi antara variable bebas dengan variable terikatnya; *Chi-Square Test* untuk melihat ada tidaknya hubungan antar variabel; serta *Pearson Correlation* untuk melihat tingkat keeratan hubungan antar variabel.

4. Hasil Penelitian

4.1. Komitmen Organisasional

Data komitmen organisasi didapat dengan cara menyebarkan kuesioner yang diadaptasi dari *Journal of Occupational Psychology*, yang berjudul *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Dari hasil pembobotan nilai kuesioner ini diperoleh hasil akhir dari masing-masing kategori komitmen organisasional responden. Hasil komitmen organisasional dari responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Responden berdasarkan Komitmen Organisasionalnya

Kategori Komitmen	Jumlah Responden	Persentase
<i>Affective Commitment</i>	23	48%
<i>Continuance Commitment</i>	10	21%
<i>Normative commitment</i>	15	31%
Jumlah	48	100%

Sumber : data yang diolah

Tabel di atas menunjukkan, bahwa sebagian besar karyawan (48%) memiliki komitmen organisasional afektif, artinya sebagian besar karyawan memiliki kelekatan emosional dengan organisasi. Mereka mengidentifikasi diri dengan organisasi, serta terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasional. Mereka diramalkan akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dari tabel, jelas pula bahwa 21% dari responden memiliki komitmen organisasional kontinuans, artinya 21% dari responden bekerja dalam organisasi berdasarkan kesadaran akan adanya kerugian kalau mereka meninggalkan organisasi. Becker, mendefinisikan komitmen kontinuans sebagai sebuah komitmen yang lahir dari kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial atau alternatif tingkah laku lain, karena adanya ancaman akan kerugian besar¹⁹. Karyawan yang bekerja berdasarkan komitmen kontinuans, bertahan dalam organisasi, terutama karena mereka butuh untuk (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Oleh karenanya, mereka akan meninggalkan organisasi jika ada alternatif yang lebih menguntungkan di luar organisasi. Hasil komitmen organisasional memperlihatkan bahwa 31% dari responden memiliki komitmen organisasional normatif, artinya ada 31% karyawan staf yang komitmennya berasal dari adanya kewajiban untuk tetap bekerja dalam organisasi. Wiener mendefinisikan komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Perilaku karyawan terutama didasari

¹⁹ Becker, Gary S. 1993. *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press.

oleh adanya keyakinan terhadap apa yang benar dan yang berkaitan dengan masalah moral²⁰.

4.2. *Faktor demografi*

Dalam penelitian ini ada empat faktor demografi yang juga dipertimbangkan sebagai independen variabel alternatif untuk menjelaskan tinggi atau rendahnya komitmen organisasional responden. Keempat faktor demografi tersebut adalah, jenis kelamin, etnik, status pernikahan dan usia. Selain itu, lama bekerja di organisasi yang diteliti juga diuji sebagai variabel penjelas. Tabel berikut ini menunjukkan distribusi ke-48 responden berdasarkan kelima faktor tersebut.

4.3. *Korelasi antara Jenis Kelamin dengan Komitmen Organisasional*

Berdasarkan table factor demografi responden, terdapat komposisi responden laki-laki dan perempuan adalah 44% laki-laki dan 56% perempuan. Uji korelasi yang dilakukan dengan Chi-Square test menunjukkan bahwa antara jenis kelamin dengan komitmen organisasional terdapat hubungan yang signifikan. Hasil uji Chi-Square dapat dilihat pada table berikut ini.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, disimpulkan bahwa karyawan wanita memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi secara bermakna dibandingkan karyawan pria. Oleh karena itu dapat diduga, bahwa karyawan staf perempuan lebih cenderung bertahan bekerja di organisasi tersebut dibanding dengan karyawan pria.

4.4. *Korelasi antara Identitas Etnik dengan Komitmen Organisasional*

Dilihat dari factor demografi identitas etnik, 60% dari total 48 responden adalah pribumi. Uji statistik yang dilakukan dalam penelitian ini mengindikasikan tidak adanya hubungan antara identitas etnik responden dengan komitmen organisasionalnya. Chi-square test menghasilkan angka tabel (0.588) lebih besar dari alpha 0.05.

Dengan tingkat keyakinan 95% dapat ditarik kesimpulan, bahwa komitmen organisasional tidak berkaitan dengan identitas etnik. Hasil ini menguatkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Konsekuensi manajerialnya adalah, bahwa dalam rangka mengintervensi komitmen organisasional, pihak manajemen tidak perlu mempertimbangkan identitas responden karyawan staf.

4.5. *Korelasi antara Status Perkawinan dengan Komitmen Organisasional*

Dilihat dari status pernikahan responden, jumlah karyawan yang menikah dan yang belum/tidak menikah adalah 47,92% dibanding 52%. Hasil uji korelasi dengan menggunakan chi-square test didapat nilai hitung sebesar 0.129 lebih besar dari alpha

²⁰ Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, p1 18.

Tabel 5. Responden berdasarkan Faktor Demografinya

Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin		
Kategori	Jumlah	%
LAKI-LAKI	21	43,75
PEREMPUAN	27	56,25
TOTAL	48	100,00
Distribusi Responden berdasarkan Etnik		
Kategori	Jumlah	%
PRIBUMI	29	60,42
NON PRIBUMI	19	39,58
TOTAL	48	100,00
Distribusi Responden berdasarkan Status Pernikahan		
Kategori	Jumlah	%
MENIKAH	23	47,92
TIDAK	25	52,08
TOTAL	48	100,00
Distribusi Responden berdasarkan Usia		
Kategori	Jumlah	%
21-30	25	52,08
31-40	19	39,58
41-50	3	6,25
>50	1	2,08
TOTAL	48	100,00
Distribusi Responden berdasarkan Lama Kerja		
Kategori	Jumlah	%
1 sd 5	23	47,92%
6 s/d 10	18	37,50%
10 s/d 15	5	10,42%
>15	2	4,17%
TOTAL	48	100,00%

Sumber : data yang diolah

5%. Dengan tingkat keyakinan 95% dapat disimpulkan bahwa status pernikahan responden tidak ada kaitannya dengan komitmen organisasional mereka. Hal ini juga konsisten dengan hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Oleh karena itu, manajemen tidak dapat menggunakan status perkawinan karyawan untuk memanipulasi komitmen organisasional karyawan.

4.6. Korelasi antara Usia dengan Komitmen Organisasional

Seperti halnya identitas etnik dan status perkawinan, usia juga tidak berkaitan dengan komitmen organisasional responden. Hasil perhitungan menunjukkan, bahwa nilai value hitung sama besar, yaitu 0.145. Dengan keyakinan 95% dapat disim-

Tabel 6. Chi-Square Test Jenis Kelamin dengan Komitmen Organisasional

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20.615 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	22.954	2	.000
Linear-by-Linear Association	11.924	1	.001
N of Valid Cases	48		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The

minimum expected count is 4.38.

Sumber : data yang diolah

Tabel 7. Crosstab Jenis Kelamin dengan Komitmen Organisasional

		komitmen_organisasi			Total	
		afektif	kontinuans	normatif		
JenisKelamin	laki-laki	Count	3	9	9	21
		Expected Count	10.5	4.4	6.1	21.0
		% within komitmen_organisasi	12.5%	90.0%	64.3%	43.8%
		Count	21	1	5	27
Perempuan		Expected Count	13.5	5.6	7.9	27.0
		% within komitmen_organisasi	87.5%	10.0%	35.7%	56.3%

Sumber : data yang diolah

pulkan bahwa usia tidak berkaitan dengan komitmen organisasional. Hal ini juga mengukuhkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

4.7. Korelasi antara Lama Kerja dengan Komitmen Organisasional

Dengan tingkat keyakinan 95%, penelitian ini menyimpulkan, bahwa komitmen organisasional responden berkaitan dengan lamanya responden bekerja di organisasi yang diteliti. Hal ini terlihat pada tabel Chi-Square test berikut ini.

Hal ini mengkonfirmasi hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa ada perbedaan skor komitmen normatif yang cukup bermakna pada

Tabel 8. Chi-Square Test Etnik dengan Komitmen Organisasional

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.063 ^a	2	.588
Likelihood Ratio	1.063	2	.588
Linear-by-Linear Association	.437	1	.508
N of Valid Cases	48		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum

Sumber : data yang diolah

Tabel 9. Crosstab Etnik dengan Komitmen Organisasional

		komitmen_organisasi			Total	
		afektif	kontinuans	normatif		
Etnik	Pribumi	Count	15	7	7	29
		Expected Count	14.5	6.0	8.5	29.0
		% within komitmen_organisasi	62.5%	70.0%	50.0%	60.4%
	Non-Pribumi	Count	9	3	7	19
		Expected Count	9.5	4.0	5.5	19.0
		% within komitmen_organisasi	37.5%	30.0%	50.0%	39.6%
Total	Count	24	10	14	48	
	Expected Count	24.0	10.0	14.0	48.0	
	% within komitmen_organisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Sumber : data yang diolah

karyawan dengan lama kerja yang berbeda. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa semakin lama orang bekerja dalam sebuah organisasi, tidak serta merta semakin mengidentifikasi diri dengan organisasi tempat seseorang bekerja dan semakin merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut, namun semakin merasa bahwa bekerja untuk organisasi adalah sebuah kewajiban dan merupakan sesuatu yang benar untuk dilakukan. Sebagai konsekuensi manajerialnya, komitmen organisasional karyawan yang sudah lama bekerja dapat dimanipulasi bukan dengan hal-hal yang bersifat afektif, melainkan dengan menegaskan aturan-aturan normatif yang mengatur tentang hak dan kewajiban serta merumuskan "the do-es and the don'ts"

Tabel 10. Crosstab Status Pernikahan dengan Komitmen Organisasional

Status		komitmen_organisasi			Total	
		Afektif	kontinuans	normatif		
Menikah	Count	12	7	4	23	
	Expected Count	11.5	4.8	6.7	23.0	
	% within komitmen_organisasi	50.0%	70.0%	28.6%	47.9%	
	tidak menikah	Count	12	3	10	25
		Expected Count	12.5	5.2	7.3	25.0
		% within komitmen_organisasi	50.0%	30.0%	71.4%	52.1%
Total	Count	24	10	14	48	
	Expected Count	24.0	10.0	14.0	48.0	

Sumber : data yang diolah

Tabel 11. Chi-Square Test Status Penikahan dengan Komitmen Organisasional

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.095 ^a	2	.129
Likelihood Ratio	4.219	2	.121
Linear-by-Linear Association	1.124	1	.289
N of Valid Cases	48		

Sumber : data yang diolah

yang berlaku dalam organisasi. Hubungan antara faktor demografi dengan komitmen organisasional dapat diringkas dalam tabel di bawah ini.

4.8. Sumber Kebahagiaan (Authentic Happiness)

Sebagaimana dibahas di muka, penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya tentang adanya korelasi antara jenis kelamin dan lamanya kerja dengan komitmen organisasional karyawan. Namun demikian, penelitian ini terutama bertujuan untuk mengukur hubungan antara sumber kebahagiaan (authentic happiness) sebagai variabel bebas utama dengan komitmen organisasional. Pengukuran variabel sumber kebahagiaan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdapat da-

Tabel 12. Chi-Square Test Usia dengan Komitmen Organisasional

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.557 ^a	6	.145
Likelihood Ratio	9.707	6	.138
Linear-by-Linear Association	2.840	1	.092
N of Valid Cases	48		

Sumber : data yang diolah

Tabel 13. Crosstab Usia dengan Komitmen Organisasional

		komitmen_organisasi			Total	
		afektif	kontinuans	normatif		
Usia	20-30	Count	10	4	11	25
		Expected Count	12.5	5.2	7.3	25.0
		% within komitmen_organisasi	41.7%	40.0%	78.6%	52.1%
	31-40	Count	12	4	3	19
		Expected Count	9.5	4.0	5.5	19.0
		% within komitmen_organisasi	50.0%	40.0%	21.4%	39.6%
	41-50	Count	2	1	0	3
		Expected Count	1.5	.6	.9	3.0
		% within komitmen_organisasi	8.3%	10.0%	.0%	6.3%
	>50	Count	0	1	0	1
		Expected Count	.5	.2	.3	1.0
		% within komitmen_organisasi	.0%	10.0%	.0%	2.1%
	Total	Count	24	10	14	48
		Expected Count	24.0	10.0	14.0	48.0
		% within komitmen_organisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber : data yang diolah

Tabel 14. Chi-Square Test Lama Kerja dengan Komitmen Organisasional

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)
Pearson Chi-Square	14.261 ^a	6	.027
Likelihood Ratio	14.320	6	.026
Linear-by-Linear Association	.991	1	.319
N of Valid Cases	48		

a. 8 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .42.

Sumber : data yang diolah

Tabel 15. Crosstab Lama Kerja dengan Komitmen Organisasional

		komitmen_organisasi			Total	
		afektif	kontinuans	normatif		
Lama kerja	1-5	Count	9	4	10	23
		Expected Count	11.5	4.8	6.7	23.0
		% within komitmen_organisasi	37.5%	40.0%	71.4%	47.9%
	6-10	Count	12	4	2	18
		Expected Count	9.0	3.8	5.3	18.0
		% within komitmen_organisasi	50.0%	40.0%	14.3%	37.5%
	11-15	Count	3	0	2	5
		Expected Count	2.5	1.0	1.5	5.0
		% within komitmen_organisasi	12.5%	.0%	14.3%	10.4%
	>15	Count	0	2	0	2
		Expected Count	1.0	.4	.6	2.0
		% within komitmen_organisasi	.0%	20.0%	.0%	4.2%
	Total Count		24	10	14	48
	% within komitmen organisasi		100%	100%	100%	100%

Sumber : data yang diolah

Tabel 16. Hubungan antara Faktor Demografis dengan Komitmen Organisasional

Faktor demografi	Hubungan dengan Komitmen organisasional
Usia	Tidak terdapat Hubungan
Status Perkawinan	Tidak terdapat Hubungan
Identitas Etnik	Tidak terdapat hubungan
Jenis Kelamin	Terdapat hubungan
Lama Kerja	Terdapat hubungan

Sumber : data yang diolah

lam website www.authentic happiness.sas.upenn.edu. Setelah dilakukan pengolahan terhadap 48 responden, diperoleh hasil dalam tabel berikut ini.

Tabel 17. Responden berdasarkan Sumber Kebahagiaannya

Sumber Kebahagiaan	Jumlah responden	Persentase
<i>Meaningful-Life</i>	25	52%
<i>Good-Life</i>	15	31%
<i>Pleasant-Life</i>	8	17%
Total	48	100%

Sumber : data yang diolah

Dari tabel terlihat bahwa 52% responden yang masuk dalam kategori meaningful-life. Mereka yang termasuk dalam kategori meaningful-life akan mengalami kebahagiaan pada saat dapat berkontribusi dirinya melalui pekerjaan ataupun hal lain kepada orang lain termasuk kepada organisasi. Semangat melayani dan keinginan untuk selalu bermanfaat bagi orang lain merupakan hal utama. Oleh karena itu, responden yang masuk dalam kategori ini akan selalu mengidentifikasi diri sebagai bagian dari organisasi tempatnya bekerja.

Sebanyak 31% responden berikutnya menyatakan bahwa kebahagiaan mereka berdasarkan pada life of engagement atau good life. Mereka yang termasuk ke dalam kategori ini mengalami kebahagiaan ketika dilibatkan dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, memiliki status sosial yang baik, taraf hidup yang layak, dan memiliki lingkungan atau kegiatan yang membuat mereka merasa menjadi bagian di dalamnya. Dan mereka akan merasa bahagia apabila kebutuhan akan status, kehidupan yang baik, dan kondisi lingkungan perusahaan menunjang keadaan mereka.

Hanya 17% dari responden yang memiliki sumber kebahagiaan pleasant life. Mereka yang termasuk dalam kategori ini mendapat kebahagiaan dari kenikmatan

yang mereka rasakan. Mereka perlu memenuhi seluruh aspek kehidupan materialnya agar merasakan kebahagiaan.

4.9. Korelasi Sumber Kebahagiaan dan Komitmen Organisasional

Untuk mengetahui hubungan antara masing-masing kategori sumber kebahagiaan dengan masing-masing kategori komitmen organisasi, digunakan koefisien korelasi Pearson. Hasil analisis statistik SPSS Correlation Pearson adalah sebagai berikut :

Tabel 18. Korelasi Pearson antara kategori sumber kebahagiaan-Meaningful Life dengan kategori komitmen organisasi-Affective Commitment Correlations Meaningfullife Affective commitment

		<i>Meaningfullife</i>	<i>Affective commitment</i>
<i>Meaningfullife</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.574**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
<i>Affective</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

Sumber : data yang diolah

Dari hasil pengolahan data statistik, diperoleh koefisien korelasi Pearson sebesar +0.574. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang cukup signifikan antara sumber kebahagiaan meaningful life dengan affective commitment. Dari hasil statistik ini diperlihatkan bahwa karyawan yang memiliki sumber kebahagiaan meaningful life, mereka akan tergolong karyawan yang memiliki komitmen organisasi afektif. Terlihat dari ciri-ciri karyawan yang termasuk ke dalam komitmen organisasi afektif, mereka memiliki keinginan untuk bekerja yang berasal dari dalam dirinya sendiri. Keinginan untuk mengaktualisasikan dirinya akan menjadi sumber kebahagiaan bagi karyawan yang tergolong ke dalam kategori ini. Maka dari itu, hipotesis awal penelitian ini telah dibuktikan dengan adanya koefisien korelasi pearson yang cukup signifikan yang memperlihatkan hubungan antara sumber kebahagiaan meaningful life dengan affective commitment.

Hasil pengolahan statistik korelasi pearson antara sumber kebahagiaan goodlife dengan commitment continuance menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut. Koefisien korelasi Pearson sebesar +0.422 menunjukkan adanya hubungan yang cukup signifikan. Hal ini memberikan pernyataan bahwa karyawan yang memiliki sumber kebahagiaan goodlife akan termasuk kedalam kategori komitmen organisasi kontinuans. Komitmen kontinuans adalah karyawan yang memiliki kesadaran bekerja karena memperhitungan untung rugi yang bersifat transaksional.

Tabel 19. Korelasi Pearson antara kategori sumber kebahagiaan - Good Life dengan kategori komitmen organisasi - Continuance Commitment

		Continuance	Goodlife
Continuance commitment	Pearson Correlation	1	.422
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	48	48
Goodlife	Pearson Correlation	.422	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	48	48

Sumber : data yang diolah

Karyawan yang berada dalam komitmen organisasi kontinuans memiliki sumber kebahagiaan goodlife dimana ketika perusahaan menghargai hasil pekerjaan dengan sesuatu yang bersifat visible, misalnya seperti jabatan, gaji, fasilitas-fasilitas, dan sebagainya. Karyawan yang memiliki komitmen kontinuans perlu dipenuhi sumber kebahagiaannya dari sisi kebahagiaan goodlife karena terdapat hubungan antara sumber kebahagiaan goodlife dengan komitmen organisasi kontinuans.

Tabel 20. Korelasi Pearson antara kategori sumber kebahagiaan-Pleasant Life dengan kategori komitmen organisasi-Normative Commitment

		normatif	Pleasantlife
Normative	Pearson Correlation	1	.350
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	48	48
Pleasantlife	Pearson Correlation	.350	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	48	48

Sumber : data yang diolah

Pengolahan statistik korelasi Pearson antara sumber kebahagiaan pleasant life dengan normative commitment memperlihatkan angka koefisien korelasi sebesar +0.35. Hubungan yang terdapat antara pleasant life dengan normative commitment tidak sekuat dengan hubungan meaningful life-affective commitment. Karyawan yang termasuk ke dalam kategori komitmen organisasi normatif sebagian besar memiliki sumber kebahagiaan pleasant life. Mereka akan mendapatkan kebahagiaan ketika hidupnya menyenangkan dan akan berkomitmen kepada perusahaan ketika mereka merasa harus melakukan semua pekerjaan jika ingin tetap berada dalam organisasi tersebut.

5. Simpulan dan Rekomendasi

Penelitian ini menghasilkan beberapa simpulan sebagai berikut. Pertama, berdasarkan dimensi komitmen organisasional Meyer dan Allen, tampak bahwa, sebanyak 48% karyawan staf di organisasi yang diteliti memiliki komitmen organisasional afektif, 31% memiliki komitmen organisasional normatif, dan 21% karyawan staff memiliki komitmen organisasional kontinuans. Hal ini berarti, bahwa sebagian besar karyawan staf di organisasi yang diteliti memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja karena terdapat kesamaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan organisasi. Mereka memiliki ikatan secara psikologis dengan organisasi, maka peneliti menduga tingkat *turn-over* karyawan staf di organisasi ini rendah.

Kedua, hasil pengukuran sumber kebahagiaan dengan menggunakan *Positive Psychology-Authentic Happiness-Approaches to Happiness Questionnaire*, menyimpulkan bahwa 52% karyawan staf memiliki sumber kebahagiaan *meanigful life*, 31% karyawan staf memiliki sumber kebahagiaan *good life*, dan 17% sisanya memiliki sumber kebahagiaan *pleasant life*. Hal ini bermakna, bahwa kebahagiaan sebagian besar karyawan staf di organisasi yang diteliti berdasar pada semangat melayani, berkontribusi pada organisasi, bermanfaat bagi orang lain, serta menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini dapat menjelaskan mengapa organisasi yang bergerak di bidang usaha retail ini memiliki performansi yang baik.

Ketiga, hasil uji hubungan membuktikan adanya korelasi positif antara sumber kebahagiaan dengan komitmen organisasional karyawan staf. Sumber kebahagiaan *pleasant life* berkorelasi secara positif sedang dengan komitmen normatif, sumber kebahagiaan *good life* berhubungan kuat dengan komitmen kontinuans, dan sumber kebahagiaan *meaningful life* berhubungan sangat kuat dengan komitmen afektif. Rekomendasi manajerial logis yang dapat diajukan berdasarkan temuan tersebut adalah, bahwa dalam rangka mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja organisasi termasuk profitabilitas finansial, organisasi disarankan untuk mendorong terjadinya transformasi sumber kebahagiaan karyawan staf dari sumber kebahagiaan *pleasant life* dan sumber kebahagiaan *good life* ke sumber kebahagiaan *meaningful life*.

Keempat, dari kajian tentang hubungan antara faktor demografi karyawan dengan komitmen organisasional memperlihatkan, bahwa hanya jenis kelamin dan lama bekerja yang memiliki kaitan dengan komitmen organisasional. Hasil penelitian mengukuhkan penelitian sebelumnya, bahwa karyawan staf perempuan lebih cenderung memiliki komitmen organisasional afektif dibanding dengan karyawan staf laki-laki. Dengan demikian, pendekatan yang lebih afektif akan lebih berhasil untuk mempertahankan karyawan staf perempuan dibanding terhadap karyawan staf laki-laki. Sementara itu pendekatan normatif dan utilitarian (menekankan analisis untung rugi) akan lebih efektif untuk diterapkan untuk mempertahankan komitmen organisasional karyawan staf laki-laki. Pendekatan tersebut akan membuat karyawan lebih lama tinggal dalam organisasi. Semakin lama seorang karyawan tinggal dalam organisasi semakin mungkin ia memiliki komitmen organisasional afektif.

Dari keempat simpulan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa rekomendasi, yaitu pertama, lakukanlah *counseling and couching* kepada personal individu karyawan untuk memberikan masukan dan menyadarkan kepada

masing-masing karyawan mengenai orientasi personal terhadap pandangan pekerjaannya masing-masing dari sisi sumber kebahagiaan dan komitmen organisasi mereka; kedua, buat mapping karyawan berdasarkan komitmen organisasi dan sumber kebahagiaan karyawan dalam mengelola komposisi dan strategi penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan job description yang ada; ketiga, instrumen penelitian sumber kebahagiaan dan komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu instrumen pelengkap dalam proses rekrutmen dan kategori sumber kebahagiaan dapat dimasukkan sebagai tambahan dalam job specification; keempat, desain sistem pengadaan fasilitas/tunjangan/benefit yang dapat dinikmati oleh karyawan di masa mendatang secara berjangka. Hal ini guna mendorong tingkat komitmen di awal-awal masa kerja ke kategori komitmen afektif. Misalnya, tunjangan tahun kedua berupa alat transportasi; kelima, desain program-program pelatihan yang bersumber dari komitmen organisasi serta sumber kebahagiaan karyawan, misalnya pelatihan peningkatan kualitas pelayanan terhadap stakeholder bisnis retail terutama kepada konsumen dengan basis sumber kebahagiaan karyawan. Ciptakan slogan-slogan kualitas pelayanan yang bersumber dari dalam diri masing-masing karyawan.

Daftar Rujukan

- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Sage Publications, California.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer & Smith, C. A. 1993. *Commitment Organizations and Occupations: Extension and Test of Three-Component Conceptualization*.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment*. *Journal of Occupational Psychology*, 63, p1 18.
- Anderson, Sweeney & Williams. 2002. *Statistic for Business and Economics. 8th edition*. South-Western-Thomson Learning. United States of America.
- Blanchard, P. Nick & Thacker, James W. 2003. *Effective Training: System, Strategies and Practices*. Prentice Hall.
- Becker, Gary S. 1993. *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press.
- Berkowitz, Leonard. 1989. *Frustration-Aggression Hypothesis: Examination and Reformulation*. *Psychological Bulletin*. Vol 106. No1.
- Cooper., Donald R., Dan Emory., C. William., Alih Bahasa: Sitompul., Ellen G., 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dewanda, Affif Maulana & Nugroho, Sigit A.. *Keran-keran Pendapatan Ritel Modern*. SWA 18/XVI/9- September.
- Douglas, McGregor. 2006. *Human Side of Enterprise*. Reflection. Volume 2 : Number 1.
- Dongoran, Johnson. 2001. *Komitmen Organisasi : Dua Sisi Sebuah Koin*. *Dian Ekonomi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, VII, No. 1, Maret 2001, 35-36

- Edfan Darlis. 2001. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Senjangan Anggaran*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. 5(1): 85-101.
- Edowati, Daisy. 1992. *Iklim organisasi, nilai individu, dan komitmen terhadap organisasi: Suatu studi perbandingan pada bank pemerintah dan bank swasta asing di Jakarta*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok
- Ghozali., Imam, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich & J. H. Donnelly. 2000. *Organizations: Behavior, Structure and Processes*. McGraw-Hill Companies, Inc., New York.
- Irving, G. P., Coleman, D. F. & Cooper, C. L. 1997. *Further Assessments of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations*. Journal of Applied Psychology. Vol. 82. No. 3. p. 444-452. Academic Press, Inc., California.
- J. E., Mathieu., & D. M., Zajac., 1990. *A Review And Metalysis Of the Antecedents, Correlates, and Consequences Of organizational Commitment*. Psychological bulletin. Journal of Applied Psychology. Vol. 78. p. 538-551.
- John P. Meyer and Natalie J. Allen. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications
- Judge, T. A. 1993. *Does Affective Disposition Moderate The Relationship Between Job satisfaction and Voluntary Turnover?*. Journal of Applied Psychology. Vol. 85. No. 5. p. 751-765.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior. Seventh Edition*. McGraw-Hill, Inc., New York.
- Mc Shane & Von Glinov. 2003. *Organizational Behavior*. McGrawHill, Inc., Boston
- Robbins, S. P. 2003. *Organizational Behavior. Tenth Edition*. Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Richard T. Mowday, Lyman W. Porter, Richard M. Steers. 1982. *Employee-organization linkages: the Psychology of Commitment*.
- Sartono., R. Agus, Drs. 2001. *Manajemen Keuangan. edisi 3*. BPFE UGM
- Seniati, Ali Nina Liche. 2002. *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia*. Disertasi Psikologi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Sekaran, Uma, 2003. *Research Methods for Business, 4th edition*.
- Seligman, Martin E.P. 1991. *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. New York: Pocket Books.
- Seligman, Martin E.P. 1996. *The Optimistic Child: Proven Program to Safeguard Children from Depression & Build Lifelong Resilience*. New York: Houghton Mifflin.
- Seligman, Martin E.P. 2002. *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, Martin E.P. 2004. *Can Happiness be Taught?*. Daedalus, Spring.

- Steger, M.F., Kashdan, T.B., & Oishi, S. 2008. *Being Good by Doing Good: Daily Eudaimonic Activity and well-being*. New York: Psychology Today edisi Juni 2008
- Steers, R.M. 1977. *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly.
- Srhuwono, Tjiptohadi, dan Agustine Prihatin Kadir. Mei 2003. *Intelektual Capital: Pengukuran dan Pelaporan*. Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol.5 No. 1
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta
- Seniati, Ali Nina Liche. 2002. *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia*. Disertasi Psikologi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Ulrich., D. , 1998. *A New Mandate for Human Resources*. Harvard Resource Planning. January-February.