

Individual Values dan Psychological Well-Being Terhadap Komitmen Organisasi

Fikri Mubarak

superbmubarak@gmail.com

Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Abstract

This research was conducted to determine internal factors in individuals that influence organizational commitment. This study uses a quantitative approach with multiple regression analysis. A sample of 171 nurses at Cempaka Putih Hospital was taken using a non-probability sampling technique. In this study, the authors modified the instrument, namely the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), Portrait Values Questionnaire (PVQ), and Psychological Well-Being Scale (PWBS). The instrument was tested for its validity using the confirmatory factor analysis (CFA) technique. The results showed that there were individual values and psychological well-being influences on organizational commitment. Self-acceptance and purpose in life have an influence on organizational commitment. Affective commitment dimensions are influenced by self-acceptance. The normative commitment dimension is influenced by positive relations with others, purpose in life, personal growth, and tradition. The continuance commitment dimension is influenced by purpose in life and hedonism. The researcher hopes that the results of this study can be developed in future studies. Besides, the researchers hope that further research will be conducted in the context of work other than nurses.

Keywords: *Organizational commitment, individual values, psychological well-being*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor internal pada individu yang mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis *multiple regression analysis*. Sampel berjumlah 171 perawat di RSIJ Cempaka Putih yang diambil dengan teknik *non-probability sampling*. Dalam penelitian ini, penulis memodifikasi instrumen, yaitu *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), *Portrait Values Questionnaire* (PVQ), dan *Psychological Well-Being Scale* (PWBS). Instrumen di uji terlebih dahulu validitasnya menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh *individual values* dan *psychological well-being* terhadap komitmen organisasi. *Self acceptance* dan *purpose in life* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dimensi *affective commitment* dipengaruhi oleh *self acceptance*. Dimensi *normative commitment* dipengaruhi oleh *positive relation with others*, *purpose in life*, *personal growth*, dan *tradition*. Dimensi *continuance commitment* dipengaruhi oleh *purpose in life* dan *hedonism*. Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya, selain itu peneliti berharap penelitian selanjutnya dilakukan pada konteks pekerjaan selain perawat.

Kata Kunci : *Komitmen organisasi, individual values, psychological well-being*

Pendahuluan

Pegawai merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan. Kelangsungan perusahaan untuk tetap berada dalam jalur persaingan dengan perusahaan lain berada di tangan pegawai. Pegawai dalam hal ini memiliki peran yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan, sehingga sangat penting pula untuk mengetahui kebutuhan pegawai. Kebutuhan pegawai yang dimaksud adalah kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan, seperti keterampilan, pemenuhan kebutuhan fisiologis, dan lain-lain. Manajemen karyawan yang baik tentu sangat memperhatikan hal ini demi kesuksesan perusahaan. Manajemen karyawan yang baik akan menimbulkan sikap kerja yang baik pula pada karyawannya, sehingga perlu diketahui pula sikap kerja mana yang baik untuk ditingkatkan. Komitmen sebagai salah satu sikap kerja dapat menjadi sikap kerja yang wajib untuk ditingkatkan pada karyawan.

Cohen (2003) menyebutkan bahwa ada beberapa alasan pentingnya mengetahui komitmen seseorang pada tempat kerjanya. Pertama, tidak hanya kita dapat memahami komitmen pada konteks kerja dengan lebih baik, namun kita memiliki potensi untuk memiliki pegawai yang bahagia dan lebih produktif. Kedua, mengetahui kualitas hubungan antar individu dan organisasi dimana mereka bekerja, karena hal ini juga dapat mempengaruhi komunitas pada organisasi tersebut. Misalnya, jika komitmen pegawai pada suatu organisasi dinilai rendah, maka pegawai dapat kehilangan identitas sebagai pegawai dari organisasi tersebut. Dikatakan bahwa lambatnya produktivitas rata-rata pada pegawai adalah masalah yang kompleks, dan rendahnya kualitas hubungan antar individu dengan organisasi menjadi biang masalah tersebut. (Mowday, Porter & Steers, 1982; dalam Cohen 2003). Guest (1987, dalam Armstrong, 2009) menyebutkan bahwa komitmen merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menentukan kebijakan manajemen sumber daya manusia

Dalam dunia kerja, ada banyak sekali komitmen yang terbentuk pada individu ketika mereka berada dalam konteks kerja dan berada dalam suatu organisasi yang menaunginya untuk bekerja. Komitmen organisasi merupakan elemen penting dari sikap kerja pada seorang pegawai. Seseorang dapat memiliki ratusan sikap kerja yang muncul ketika ia bekerja, namun peneliti perilaku organisasi fokus terhadap 3 sikap, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan salah satunya adalah komitmen organisasi (Cook, Hunsaker & Coffey, 1997; dalam Abidin, 2004).

Konsep komitmen organisasi merujuk pada reaksi afektif seseorang terhadap karakteristik organisasinya. Komitmen organisasi memperhatikan kelekatan perasaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, peran individu yang berhubungan dengan organisasi, dan kelekatan terhadap organisasi dengan dirinya, bukan dengan nilai-nilai afeksi (instrumental) yang tinggi (Cook & Wall, 1980). Mowday et.al (1982, dalam Chughtail, 2006) menyebutkan tiga karakteristik dari komitmen organisasi, yang pertama adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan pada tujuan dan nilai organisasi. Yang kedua, sebuah keinginan untuk menunjukkan usaha yang kuat demi organisasi, dan ketiga, sebuah keinginan atau kemauan yang kuat untuk tetap berada di organisasi.

Konsep multidimensional komitmen organisasi diajukan oleh Meyer dan Allen (1991). Definisi komitmen organisasi dalam pendekatan multidimensional milik Meyer dan Allen adalah kondisi psikologis individu yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Dalam konsepnya, Meyer dan Allen menyebutkan ada 3 komponen yang membentuk komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan yang terakhir adalah *normative commitment*. *Affective commitment* merujuk pada kedekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi. *Continuance commitment* merujuk pada kesadaran terhadap biaya yang harus dikeluarkan ketika meninggalkan organisasi. *Normative commitment* merujuk pada tanggung jawab moral yang melekat untuk tetap berada di organisasi.

Greenberg dan Baron (1993, dalam Chairy 2002) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan organisasi. Karyawan dapat memiliki kinerja yang baik

dan bersikap peduli terhadap organisasi jika mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Keberhasilan kerja dan kinerja individual di dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh berbagai sikap kerja, termasuk komitmen organisasi (Setyawan, 2008 dalam Rantyka dan Sunjoyo, 2010). Cohen menambahkan bahwa organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada anggotanya menunjukkan kinerja dan produktifitas yang lebih baik, tingkat absen dan kelambatan dalam bekerja yang rendah, serta lebih memiliki keinginan untuk bekerja secara teratur (Bateman & Strasser, 1984; Morris & Sherman, 1981, dalam Cohen, 2003).

Cooper-Hakim & Visveswaran (2005, dalam Chughtail & Sohail, 2006) pun berpendapat bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif dengan intensi *turnover* dan berhubungan positif dengan kinerja (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, & Jackson, 1989 dalam Chughtail & Sohail, 2006). Komitmen organisasi juga memiliki hubungan dengan beberapa indikator efektifitas organisasi (Angle dan James, 1981). Tidak hanya itu, komitmen organisasi juga merupakan prediktor pada *organizational citizenship behavior* yang baik. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian Scholl (1981) dan Schappe (1998) yang menemukan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB) yang lebih signifikan dibandingkan kepuasan kerja (dalam Purba & Ali, 2004). Begitu pula Huang dan You (2011) yang menemukan hal yang sama bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor pada dua dimensi *organizational citizenship behavior* (OCBI dan OCBO). Komitmen organisasi merupakan prediktor yang lebih baik terhadap *turnover* dibandingkan sikap kerja yang lain, terutama kepuasan kerja (Williams & Hazer; 1986; Clugston, 2000; dalam Cohen 2003).

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi tidak bisa dipisahkan dari sikap kerja yang baik serta memprediksi sikap kerja pegawai yang merugikan pula seperti *turnover*. Dengan mengetahui tingkat komitmen organisasi pada pegawai, maka kita dapat mengetahui berbagai perilaku pegawai dan tentu saja kita dapat mengantisipasinya dengan baik perilaku yang ditimbulkan oleh pegawai tersebut. Selain itu, komitmen merupakan hal yang terus berkembang secara alami (Cohen, 2003), sehingga kajian yang mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi perlu dilakukan.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah melihat hubungan dan pengaruh antar variabel terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian yang ada belum banyak memberikan penjelasan yang eksplisit mengenai pengaruh faktor-faktor internal pada diri individu. Padahal menurut Levy ((2009) dijelaskan bahwa konstruk pendukung yang mempengaruhi komitmen organisasi memiliki 3 faktor besar (mekanisme organisasi, karakteristik individu, faktor sosial). Dengan melihat sedikitnya penelitian yang membahas hubungan pada faktor individu terhadap komitmen organisasi, maka dalam penelitian ini peneliti akan fokus pada karakteristik individu sebagai variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Tingkat komitmen organisasi di antara satu individu dengan individu lainnya akan berbeda satu sama lain. Mengetahui karakteristik individu sebagai faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi menjadi hal yang penting untuk diketahui karena diasumsikan dengan mengetahui faktor yang berpengaruh pada individu, maka kita dapat mengetahui bagaimana cara meningkatkan tingkat komitmen organisasi pada masing-masing individu. Dalam hal ini, faktor karakteristik individu yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah nilai pada individu.

Nilai pada masing-masing individu dapat bervariasi satu sama lain. Nilai merupakan ukuran standar evaluatif yang berhubungan dengan pekerjaan atau lingkungan pekerjaan dimana individu dapat memisahkan mana yang benar atau dapat mengetahui pentingnya pilihan-pilihan yang ada (Dose, 1997 dalam Abidin, 2004). Nilai berbeda dengan norma. Norma memiliki karakteristik sebagai suatu hal yang harus dipatuhi, sedangkan nilai memiliki aspek *free choice* terhadap tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu (Habermas, 1996; Turner, 1991 dalam McGuire, Garavan, Saha, & O'Donnell, 2006). Nilai juga dianggap sebagai suatu hal yang didapat dan tersusun secara sistematis untuk menjadi sistem yang kokoh dan dapat bertahan lama (Mcguire et.al, 2006)

Hubungan antara nilai individu dan organisasi menjadi penting untuk diketahui karena ketika individu memasuki sebuah organisasi maka nilai individu dan nilai pada organisasi akan bercampur menjadi satu pada individu. Pegawai dari latar belakang kebudayaan yang berbeda membawa aspirasi dan sistem nilai yang berbeda ke dalam pekerjaan mereka, dan pegawai juga dipengaruhi oleh persepsi keadilan yang berbeda, bergantung pada orientasi nilai mereka (Fischer & Smith 2006). Nilai merupakan fondasi awal untuk memahami sikap dan motivasi serta, nilai dapat mempengaruhi persepsi dan perilaku pegawai (Abidin, 2004). Nilai sering dianggap sebagai sebuah prinsip yang berperan dalam kesuksesan manajemen sejumlah perusahaan (Mitchell & Oneal, 1994, dalam Meglino & Elizabeth, 1998). Pernyataan Becker (1960, dalam Cohen & Shamai, 2009) memberikan argumen yang kuat untuk mengetahui pentingnya hubungan antara nilai dan komitmen :“...to understand commitment fully, we must discover the systems of value within which the mechanisms and processes described earlier operate...”

Dengan mengetahui sistem nilai pada individu dan organisasi, maka kita dapat memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai komitmen. Pegawai akan lebih senang, puas, termotivasi dan komit jika mereka memiliki nilai yang selaras dengan organisasi (Berings et. al, 2004). Dalam perkembangan mengenai teori nilai individu, Schwartz (1992) menjadi yang terdepan dalam mengembangkan teori tersebut. Schwartz mendefinisikan nilai sebagai sesuatu yang diinginkan, tujuan yang bersifat transituasional, dan bervariasi dalam kepentingan yang digunakan sebagai prinsip yang membimbing dalam kehidupan manusia. Schwartz (1992) menyebutkan ada 10 dimensi yang membentuk nilai pada individu. 10 komponen tersebut adalah (1) *power*, (2) *achievement*, (3), *hedonism*, (4), *stimulation*, (5) *self-direction*, (6) *universalism*, (7) *benevolence*, (8) *tradition*, (9) *comformity*, dan (10) *security*. Teori Schwartz dianggap lebih bersifat universal dan dapat diaplikasikan pada berbagai kebudayaan. Penelitian mengenai aplikasi teori *individual values* Schwartz dilakukan oleh Liem et.al (2011) pada sampel remaja dan orang dewasa pada negara Singapura, Filipina, Indonesia, dan Australia. Hasil penelitiannya adalah teori nilai individu Schwartz menggambarkan pola nilai kebudayaan yang hampir sama pada keseluruhan sampel, sehingga dapat dinilai bahwa teori *individual values* milik Schwartz dapat digunakan pada orang dewasa, dan relevan pada anak-anak muda dari berbagai negara dan kebudayaan yang berbeda.

Cohen & Shamai (2009) menyatakan bahwa hanya ada beberapa penelitian yang mengaplikasikan teori nilai milik Schwartz terhadap komitmen organisasi, diantaranya adalah Glazer et.al (2004) menggunakan *Schwartz Value Survey* pada perawat rumah sakit di empat negara, yaitu Hungaria, Italia, Inggris Raya, dan Amerika Serikat. Mereka menemukan bahwa *openness to change* memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen organisasi afektif di tiga negara, yaitu Amerika Serikat, Hungaria dan Italia (Cohen & Shamai, 2009). Selanjutnya Fischer dan Smith (2006) menemukan bahwa *conservation* dan *openness to change* tidak memiliki efek langsung terhadap komitmen organisasi afektif.

Penelitian-penelitian tentang hubungan antara *individual values* dengan komitmen organisasi diberbagai negara perlu diuji ulang di negara yang berbeda pula. Hal ini dikarenakan perbedaan budaya dapat membuat bias hasil penelitian dan menjadikan hasil penelitian tersebut menjadi ambigu. Untuk saat ini penelitian mengenai keterkaitan nilai individu dan komitmen organisasi belum ditemukan di negara asia. Oleh karena itu peneliti tertarik dalam mengkaji pengaruh pada nilai individu terhadap komitmen organisasi.

Untuk fokus pada perbedaan individu dalam memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, faktor-faktor psikologis patut diperhitungkan. Karena manusia tidak terlepas dari aspek psikologis yang masing-masing berbeda pada tiap individu. dikarenakan komitmen organisasi dikatakan dapat mempengaruhi individu dengan mengikat individu pada beberapa tindakan tertentu, maka perlu diketahui pula faktor-faktor psikologis yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Gupta, Vohra, Batnagar, 2011). Dalam penelitian ini faktor psikologis yang dimaksud adalah *psychological well-being*. *Psychological well-being* berbeda dengan *subjective well-being*. *Psychological well-being* lebih mengarah kepada potensi perkembangan manusia, sedangkan *subjective well being* merujuk pada kebahagiaan.

Ryff (1989) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya. Ryff (1989) menyebutkan ada 6 dimensi yang membentuk *psychological well-being*, yaitu *self-acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life* dan *personal growth*.

Orang yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi cenderung memandang positif terhadap apa saja yang dilakukannya, termasuk pekerjaannya. Simo dkk. (2010) juga menambahkan bahwa individu yang memiliki kesuksesan subjektif yang tinggi atau bisa dikatakan memiliki kebermaknaan dalam pekerjaannya memiliki ikatan afektif yang tinggi dengan rekan kerjanya, dan menunjukkan keterlibatan serta identifikasi yang tinggi terhadap organisasi.

Penelitian mengenai hubungan antara *psychological well-being* dan komitmen organisasi dilakukan oleh Gupta et.al (2011). Dalam penelitiannya, mereka menemukan bahwa *psychological well-being* yang dipengaruhi oleh *perceived organizational support* memiliki hubungan yang signifikan terhadap dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commitment* dan *normative commitment*. Selanjutnya, Rathi (2011) menemukan hubungan yang positif antara *psychological well-being* dengan *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Selain itu ia juga menyebutkan bahwa *psychological well-being* juga dapat memprediksi ketiga komitmen tersebut dengan mengontrol variabel seperti usia, masa jabatan, dan latar belakang pendidikan

Harter, Schmidt dan Hayes (2002, dalam Robertson & Cooper, 2009) melaporkan bahwa *well-being* memiliki hubungan dengan absen kerja, kepuasan pelanggan, produktivitas dan *turnover* pegawai pada hampir 8000 unit bisnis yang terpisah pada 36 perusahaan. Melalui pemaparan penelitian di atas memang terdapat asumsi bahwa komitmen organisasi dan *psychological well-being* saling berhubungan. Namun, penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan *psychological well-being* secara langsung perlu dilakukan untuk mengetahui secara eksplisit hubungan antara keduanya.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk meneliti tentang perawat. Selain itu, peneliti juga mengambil saran dari Cohen & Shamai (2009) bahwa penelitian mengenai pengaruh nilai milik Schwartz terhadap komitmen organisasi perlu dilakukan pada pekerja yang berbeda sehingga dapat diketahui hubungan antara nilai pada individu dengan komitmen organisasi lebih baik. Cohen (2009, 2010, Cohen dan Shamai 2009) sebelumnya telah menemukan hasil penelitian yang berbeda mengenai pengaruh *individual values* terhadap komitmen organisasi pada pegawai bank, guru, dan polisi. Selain itu Becker (1960, dalam Cohen, 1992) menyatakan bahwa penyebab terjadinya komitmen perlu diketahui pada berbagai jenis pekerjaan karena tiap pekerjaan memiliki keunikan struktur nilai masing-masing.

Perawat dalam hal ini merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang tinggi (Mondy & Noe, 1996; dalam Koesmono, 2007). Perawat memiliki karakteristik pekerjaan yang monoton dan memiliki penghasilan yang kecil, namun banyak orang yang bertahan dalam profesi ini. Perlunya mengetahui komitmen organisasi pada perawat karena komitmen organisasi sendiri merupakan gambaran mengenai hubungan antara karyawan dengan organisasinya diikuti dengan keputusan karyawan untuk tetap berada di organisasi atau tidak. Tingkat stress yang tinggi dapat saja membuat perawat yang tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi memutuskan untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, maka perlu diketahui faktor-faktor apa sajakah yang menimbulkan komitmen organisasi pada perawat, khususnya mengenai faktor karakteristik individu dan bagaimana cara meningkatkan komitmen organisasi pada perawat. engan melihat sedikitnya penelitian mengenai faktor individu terhadap komitmen organisasi, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul, yaitu **“Pengaruh Individual Values dan Psychological Well-Being terhadap Komitmen Organisasi”**.

Komitmen Organisasi

Definisi dari komitmen organisasi banyak dilakukan oleh para ahli dengan berbagai pendekatan. Namun, kebanyakan dari mereka memandang komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang terjadi pada hubungan antara pegawai dengan organisasinya. Hubungan ini mempengaruhi keinginan pegawai untuk tetap berada di jalur yang selaras dengan organisasi (Rogelberg, 2007). Hrebiniak & Alutto (dalam Lovering, 1999) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai fenomena yang terstruktur yang terjadi sebagai hasil dari transaksi individu-organisasi dan perubahan dalam "side-bet" atau investasi dari waktu ke waktu.

Mowday et.al (1982, dalam Meyer & Allen, 1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif pada identifikasi dan keterlibatan individu pada sebuah organisasi tertentu. Selanjutnya Meyer & Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis individu yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan organisasi. Terdapat 3 aspek yang membentuk komitmen organisasi pada individu, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Meyer & Allen, 1991) :

a. *Affective commitment*. Merefleksikan tahapan dimana pegawai mengidentifikasi organisasi dan merasakan perasaan pada kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi (Jex, 2002). *affective commitment* dicirikan dengan individu yang menikmati karirnya dalam organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi (Rogelberg, 2007)

b. *Continuance commitment*. Persepsi pegawai terhadap investasi yang telah mereka buat dalam organisasi dan biaya yang harus dikeluarkan dengan menjadi anggota dalam organisasi lain (Jex, 2002). Dalam hal ini, Individu akan mempertimbangkan untung rugi jika ia keluar dari organisasinya saat itu, dan ia juga mempertimbangkan hal yang sama jika bergabung dengan organisasi lain.

c. *Normative commitment*. Merujuk pada adanya kewajiban untuk terus melakukan pekerjaan. Aspek ini melihat pada sisi moral, dimana individu menilai bahwa melakukan pekerjaan demi organisasi adalah suatu hal yang benar untuk dilakukan (Jex, 2002). Pegawai yang memiliki tingkat *normative commitment* yang tinggi akan merasa bahwa mereka perlu untuk tetap berada di organisasi.

Individual Values

Nilai (Values) merupakan ukuran standar evaluatif yang berhubungan dengan pekerjaan atau lingkungan pekerjaan dimana individu dapat memisahkan mana yang benar atau dapat mengetahui pentingnya pilihan-pilihan yang ada (Dose, 1997 dalam Abidin, 2004). Schwartz (1996) mendefinisikan nilai sebagai sesuatu yang diinginkan, tujuan yang bersifat transituasional, dan bervariasi dalam kepentingan yang digunakan sebagai prinsip yang membimbing dalam kehidupan manusia. teori nilai milik Schwartz merupakan teori nilai yang memperhatikan kebudayaan yang ada di seluruh negara. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori *individual values* milik Schwartz (1992). Schwartz menjelaskan bahwa teorinya fokus pada nilai-nilai dasar yang diakui oleh semua orang pada tiap kebudayaan yang berbeda. Teorinya mengidentifikasi perbedaan orientasi nilai pada kesepuluh nilai yang Schwartz tawarkan dalam teorinya. Aspek yang krusial membedakan pada kesepuluh nilai-nilai ini adalah motivasi tujuan yang mereka ungkapkan (Cohen & Shamai, 2009). Berikut ini adalah daftar 10 nilai dengan definisinya masing-masing, serta bagaimana sumber nilai tersebut didapat :

No.	Tipe Nilai dan Definisinya	Sumber Nilai	Nilai Spesifik pada tipe nilai terkait
1.	Benevolence : Pemeliharaan dan peningkatan pada kesejahteraan orang-orang yang ditujukan bagi mereka yang sering berhubungan dengan individu tersebut.	Organismik Interaksi Kelompok	Kejujuran, memaafkan, loyal, kehidupan spiritual, suka menolong, bertanggung jawab, pemaknaan dalam hidup, pertemanan sejati, cinta yang matang

2.	Universalism : Pemahaman, penghargaan, toleransi dan perlindungan terhadap kesejahteraan orang-orang dan untuk lingkungan.	Organismik Kelompok	Keharmonisan, keadilan sosial, kedamaian dunia, perlindungan pada lingkungan, kesetaraan, berwawasan luas, penyatuan dengan alam, keindahan dunia, kebijaksanaan
3.	Self-Direction : Pemikiran dan pemilihan tindakan yang bersifat independen, penciptaan dan eksplorasi.	Organismik Interaksi	Respek terhadap diri sendiri, memilih tujuan sendiri, kreativitas, keingintahuan, kebebasan, independen
4.	Stimulation : Kegembiraan, hal-hal baru dan tantangan dalam hidup.	Organismik	Hidup yang menggairahkan, keberagaman dalam hidup, memberanikan diri
5.	Hedonism : Kepuasan dan kesenangan terhadap diri sendiri berkaitan dengan fisik.	Organismik	Kesenangan, menikmati hidup
6.	Achievement : Kesuksesan personal dengan cara memperlihatkan kompetensinya sesuai dengan standar sosial.	Interaksi Kelompok	Ambisius, kesuksesan, berkemampuan, pintar, berpengaruh
7.	Power : Status sosial dan martabat, kontrol atau dominasi terhadap orang-orang dan sumber daya lainnya.	Interaksi Kelompok	Pemeliharaan citra diri, pengakuan lingkungan sosial, kekuasaan, kemakmuran, kekuatan social
8.	Security : Keamanan, harmoni, dan stabilitas terhadap masyarakat sekitar, hubungan dengan orang lain dan pada diri sendiri.	Organismik Interaksi Kelompok	Jaminan keamanan nasional, rasa memiliki, balasan dari dukungan, suci, peraturan sosial, jaminan keamanan keluarga, kesehatan
9.	Conformity : Pengendalian terhadap tindakan, inklinasi dan dorongan impuls yang memiliki kecenderungan pada menyakiti orang lain dan melanggar ekspektasi norma dan sosial.	Interaksi Kelompok	Kepatuhan, penghormatan pada yang lebih tua, kesopanan, disiplin pada diri sendiri
10.	Tradition : Respek, komitmen dan penerimaan pada kebiasaan dan ide-ide yang diberikan oleh agama dan budaya.	Kelompok	Menerima kodrat diri dalam hidup, moderat, beriman, sikap yang tak terpengaruh, menghormati tradisi, sederhana

Psychological Well-Being

Ryff (1989) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang cocok dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff, 1989).

Ryff mengajukan enam aspek yang merupakan aspek dari *psychological well-being*. Enam aspek ini tidak lepas dari penggabungan Ryff dari berbagai teori yang menjadi rumusan dasar dari *psychological well-being* (dalam Ryff, 1989).

- a. *Self-acceptance*, yaitu dikatakan sebagai fitur utama dari sehat mental sebagai karakteristik dari aktualisasi diri, fungsi diri yang optimal, dan kedewasaan. Memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri merupakan karakteristik dari *positive psychological functioning* (Ryff, 1989).
- b. *Positive relationship with others*, yaitu orang yang beraktualisasi diri digambarkan memiliki rasa empati dan afeksi yang kuat terhadap manusia dan dapat memiliki cinta yang mendalam, persahabatan yang kuat, dan memiliki identifikasi yang sempurna terhadap yang lain. Membina hubungan yang hangat dengan orang lain merupakan salah satu dari *criterion of maturity* yang dikemukakan oleh Allport (Ryff, 1989).
- c. *Autonomy* menurut Ryff menilai orang yang sudah mencapai tahap aktualisasi diri adalah individu yang menunjukkan fungsi kemandirian dan tahan terhadap akulturasi. Seseorang dengan *fully functioning* digambarkan sebagai seorang individu yang memiliki *internal locus of evaluation*, dimana orang tersebut tidak selalu membutuhkan pendapat dan persetujuan dari orang lain, namun mengevaluasi dirinya sendiri dengan standar personal (Ryff, 1989).
- d. *Environmental mastery* merupakan salah satu karakteristik dari kondisi seseorang yang memiliki sehat mental adalah ia memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan

lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikisnya. Individu yang baik dalam aspek ini adalah mereka yang memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan. Individu tersebut secara efektif dapat menggunakan peluang yang muncul dan dapat memilih atau menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai personal mereka.

- e. *Purpose in life* dimana seseorang yang memiliki sifat mental yang sehat dikatakan memiliki perasaan untuk menyadari bahwa terdapat tujuan dan makna dalam hidup. Definisi dari kedewasaan sendiri juga menekankan tujuan hidup yang menyeluruh, memiliki arah (*sense of directedness*) dan juga tujuan (*intentionality*) (Ryff, 1989). Teori perkembangan dalam hal ini menekankan bahwa berbagai perubahan tujuan hidup sesuai dengan tugas perkembangan dalam tahap perkembangan tertentu.
- f. *Personal growth* dimana aspek ini melihat pentingnya kemampuan seseorang untuk menyadari potensi dan bakat untuk mengembangkan potensi yang lain. Kebutuhan terhadap aktualisasi diri dan menyadari potensi diri merupakan hal yang utama dalam perspektif klinis terhadap pengembangan diri. Terbuka terhadap pengalaman merupakan salah satu ciri dari *fully functioning person*. Teori perkembangan menambahkan pentingnya individu untuk terus berkembang guna menghadapi tantangan baru dalam setiap periode pada tahap perkembangannya (Ryff, 1989).

Metode Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah 171 perawat Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling*. Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan *multiple regression analysis*.

Untuk mengukur komitmen organisasi, peneliti mengadaptasi dari alat ukur skala *Organizational Commitment Scale* (OCS) dari Meyer & Allen (1991) yang peneliti dapat dari Jaros (2007). *Organizational Commitment Questionnaire* yang terdiri dari 24 item dari 3 aspek, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Instrumen untuk mengukur *Individual Values* yang peneliti gunakan adalah adaptasi dari alat ukur *Portrait Value Questionnaire* (PVQ) milik Schwartz (Schwartz et. al., 2001) yang terdiri dari 40 item dari 10 aspek. Dalam *Portrait Values Questionnaire*, subjek diinstruksikan untuk memilih pernyataan-pernyataan gambaran seseorang yang mirip dengan subjek sendiri.

Instrumen untuk mengukur *psychological well-being* yang peneliti gunakan adalah adaptasi alat ukur *Psychological Well-Being Scale* (PWBS) dari Ryff (1989) yang terdiri dari 42 item dari 6 aspek.

Hasil Penelitian

Komitmen organisasi

Melalui hasil analisis regresi berganda diperoleh R-Square dengan nilai 0,396 atau sebesar 39,6%. Artinya, proporsi varians dari komitmen organisasi yang dijelaskan oleh semua *independent variable* adalah sebesar 39,6%, sedangkan 60,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dari lima belas variabel independen yang ada, terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh secara signifikan, yaitu *self acceptance* ($\beta = .235, p < 0,05$) dan *purpose in life* ($\beta = .271, p < 0,05$). Dalam hal ini, peneliti menggunakan koefisien regresi yang terstandarisasi atau beta (β) untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien dari beta yang positif pada *self acceptance* menunjukkan bahwa semakin besar penerimaan diri yang baik pada seseorang, maka semakin besar pula tingkat komitmen organisasi seseorang terhadap suatu organisasi.

Pengujian proporsi varians pada masing-masing variabel terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa hanya enam variabel yang menunjukkan sumbangan varians yang signifikan secara statistik ($p < 0,05$), yaitu *achievement* sebesar 15,2%, *stimulation* sebesar 3,4%,

environmental mastery sebesar 4,6%, *positive relation with others* sebesar 2%, *purpose in life* sebesar 3,6%, dan *personal growth* sebesar 1%.

Affective commitment

Melalui hasil analisis regresi berganda diperoleh R-Square dengan nilai 0,302 atau sebesar 30,2%. Artinya, proporsi varians dari *affective commitment* yang dijelaskan oleh semua *independent variable* adalah sebesar 30,2%, sedangkan 70,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan tabel, dapat dilihat dari lima belas variabel independen yang ada, hanya variabel *self acceptance* yang signifikan ($\beta = .252, p < 0,05$). Dalam hal ini, peneliti menggunakan koefisien regresi yang terstandarisasi atau beta (β) untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien dari beta yang positif pada *self acceptance* menunjukkan bahwa semakin besar penerimaan diri yang baik pada seseorang, maka semakin besar pula tingkat *affective commitment* seseorang terhadap suatu organisasi.

Pengujian proporsi varians pada masing-masing variabel terhadap *affective commitment* menunjukkan bahwa hanya tiga variabel yang menunjukkan sumbangan varians yang signifikan secara statistik ($p < 0,05$), yaitu *achievement* sebesar 9,2%, *environmental mastery* sebesar 7,4%, dan *positive relation with others* sebesar 5%.

Continuance commitment

Melalui hasil analisis regresi berganda diperoleh R-Square dengan nilai 0,357 atau sebesar 35,7%. Artinya, proporsi varians dari *continuance commitment* yang dijelaskan oleh semua *independent variable* adalah sebesar 35,7%, sedangkan 65,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan tabel, dapat dilihat dari lima belas variabel independen yang ada, hanya dua variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap *continuance commitment* secara signifikan. Kedua variabel tersebut adalah variabel *hedonism* ($\beta = -.182, p < 0,05$), dan *purpose in life* ($\beta = .401, p < 0,05$). *Purpose in life* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *continuance commitment*. Beta dari *purpose in life* adalah sebesar .458. Koefisien dari beta yang positif memiliki arti bahwa semakin tinggi memiliki tujuan hidup yang terarah dan bermakna, maka semakin tinggi pula tingkat *normative commitment* seseorang terhadap suatu organisasi. Kemudian *hedonism* mempengaruhi *continuance commitment* dengan beta sebesar -.182. Koefisien dari beta yang negatif memiliki arti bahwa semakin rendah seseorang menginginkan untuk memiliki kepuasan dan kesenangan terhadap dirinya sendiri, maka akan semakin rendah tingkat *continuance commitment* orang tersebut.

Pengujian proporsi varians pada masing-masing variabel terhadap *continuance commitment* menunjukkan bahwa hanya tiga variabel yang menunjukkan sumbangan varians yang signifikan secara statistik ($p < 0,05$), yaitu *achievement* sebesar 9,2%, *environmental mastery* sebesar 7,4%, dan *positive relation with others* sebesar 5%.

Normative commitment

Melalui hasil analisis regresi berganda diperoleh R-Square dengan nilai 0,287 atau sebesar 28,7%. Artinya, proporsi varians dari *normative commitment* yang dijelaskan oleh semua *independent variable* adalah sebesar 28,7%, sedangkan 72,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dari lima belas variabel independen, terdapat empat variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap *normative commitment* yang signifikan. Keempat variabel tersebut adalah variabel *tradition* ($\beta = -.198, p < 0,05$), *positive relation with others* ($\beta = .485, p < 0,05$), *purpose in life* ($\beta = .276, p < 0,05$), *personal growth* ($\beta = -.279, p < 0,05$).

Positive relation with others memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *normative commitment*. Beta dari *positive relation with others* adalah sebesar .458. Koefisien dari beta yang

positif memiliki arti bahwa semakin besar seseorang memiliki hubungan yang positif terhadap orang lain, maka semakin besar pula tingkat *normative commitment* seseorang terhadap suatu organisasi. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar kedua adalah variabel *personal growth*. Beta dari *personal growth* adalah sebesar $-.279$. Koefisien dari beta yang negatif memiliki arti bahwa semakin rendah seseorang dapat menjelajah potensi diri dan mengembangkannya, maka semakin tinggi tingkat *normative commitment* seseorang terhadap suatu organisasi.

Variabel *purpose in life* memiliki koefisien beta sebesar $.276$. Koefisien dari beta yang positif memiliki arti bahwa semakin tinggi seseorang memiliki tujuan hidup yang terarah dan bermakna, maka semakin tinggi pula tingkat *normative commitment* seseorang terhadap suatu organisasi. Kemudian yang terakhir adalah variabel *tradition* yang memiliki pengaruh paling rendah terhadap *normative commitment* memiliki koefisien beta sebesar $-.198$. Koefisien dari beta yang negatif memiliki arti bahwa semakin rendah seseorang memiliki respek, komitmen dan penerimaan pada kebiasaan dan ide-ide yang diberikan oleh agama dan budaya, maka akan semakin tinggi tingkat *normative commitment* seseorang terhadap suatu organisasi.

Pengujian proporsi varians pada masing-masing variabel terhadap *normative commitment* menunjukkan bahwa hanya satu variabel yang menunjukkan sumbangan varians yang signifikan secara statistik ($p < 0,05$), *positive relation with others* sebesar 8,6%.

Diskusi

Dalam penelitian ini, ternyata komitmen organisasi hanya dipengaruhi oleh dua dimensi dari *psychological well-being* saja, yaitu *self acceptance* dan *purpose in life*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi seseorang memiliki tingkat penerimaan terhadap diri sendiri dengan baik serta memiliki tujuan hidup yang terarah dan bermakna, maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi mereka.

Self acceptance merupakan penerimaan diri seseorang terhadap dirinya secara positif, menggambarkan karakteristik dari aktualisasi diri, fungsi diri yang optimal, dan kedewasaan. *Self acceptance* juga merupakan salah satu elemen penting dalam dimensionalitas *psychological well-being*, dimana *self acceptance* berfokus pada pemahaman yang baik terhadap dirinya (Hidalgo et.al, 2010). Dengan begitu, individu dapat mengetahui pula, apakah organisasi dimana ia bekerja sesuai dengan apa yang ada pada dirinya. Penerimaan diri yang baik membuat seseorang menjadi lebih meyakini bahwa suatu organisasi sesuai dengan dirinya dan mau untuk tetap memiliki komitmen terhadap organisasi tersebut. Perawat yang merupakan sampel dalam penelitian ini memahami dan menerima dirinya sebagai seseorang yang berperan dalam melayani kesehatan masyarakat. Perawat yang menyadari bahwa tugasnya sebagai pelayan kesehatan masyarakat memahami rumah sakit sebagai tempat dimana ia harus memberikan kinerjanya yang terbaik dan memiliki komitmen penuh terhadap instansi tersebut.

Selain *self acceptance*, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh *purpose in life*. *Purpose in life* merupakan kemampuan untuk menemukan arah dan makna dari pengalamannya sendiri, serta menemukan tujuan dalam hidupnya. *Purpose in life* menggambarkan seseorang memiliki jiwa yang sehat dicirikan dengan memiliki tujuan hidup yang terarah dan bermakna. Rogers (1961) mengatakan bahwa orang dengan *fully functioning* memiliki tujuan dan cita-cita, serta rasa keterarahan yang membuat dirinya merasa hidup bermakna (dalam Ryff, 1989). Seseorang yang menemukan tujuan hidupnya pada tempat dimana ia bekerja dapat memiliki komitmen yang baik pada instansi tersebut. Perawat yang menemukan tujuan hidupnya yang bermakna ditempat ia bekerja dapat memiliki komitmen yang baik pada instansi tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa seseorang yang merasa tugasnya sebagai perawat merupakan tujuan hidupnya akan tetap berkomitmen penuh terhadap organisasi dimana ia bekerja.

Penelitian mengenai hubungan antara *psychological well-being* dan komitmen organisasi sebelumnya dilakukan oleh Rathi (2011), namun dalam penelitiannya, Rathi tidak melihat hubungan per dimensi seperti yang peneliti lakukan. Rathi menemukan hubungan pengaruh yang positif antara *psychological well-being* yang mengontrol efek dari variabel usia, lama bekerja, dan

tingkat pendidikan terhadap *affective commitment* dan *normative commitment*. Dikatakan bahwa alasan mengapa *psychological well-being* (PWB) dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah karena *psychological well-being* dapat mempengaruhi individu untuk memiliki persepsi dan mengingat kembali informasi mengenai pekerjaan dan pengalaman mereka dalam organisasi. Hal ini memungkinkan individu yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi melihat lingkungan pekerjaan mereka lebih positif dibandingkan individu yang memiliki *psychological well-being* yang rendah.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari seluruh dimensi *individual values* belum tentu memiliki arti bahwa *individual values* sama sekali tidak memiliki pengaruh terhadap *affective commitment*. *Individual values* sendiri bekerja pada individu tidak selalu secara dominan satu nilai mempengaruhi tindakan seseorang. Nilai dapat mempengaruhi individu dengan cara memberikannya persepsi dan interpretasi terhadap berbagai situasi yang beragam, yang tiap orang memiliki makna yang berbeda dalam mengartikannya, (kemudian memberikannya pilihan dalam berbagai tindakan) tergantung pada nilai-nilai terhadap pandangannya mengenai dunia (Cohen dan Shamai, 2009). Dalam pengaplikasiannya, individu dapat memiliki prioritas terhadap nilai-nilai yang ia percaya. Schwartz (1996, dalam Cohen dan Shamai 2009) berpendapat bahwa ketika nilai yang diprioritaskan berinteraksi dengan variabel lain (sikap atau perilaku), nilai tersebut cenderung akan diasosiasikan dengan tipe nilai yang berdekatan dalam struktur nilai. Pandangannya mengenai sistem nilai yang terintegrasi akan memfasilitasi penguraian hipotesis yang sistematis dan koheren, bergantung pada hubungan antara kumpulan struktur nilai-nilai yang menjadi prioritas individu, serta hubungan antara nilai, sikap dan perilaku.

Dalam hal ini, pengaruh *individual values* terhadap komitmen organisasi bisa saja terjadi ketika terdapat interaksi antara nilai-nilai yang ada, barulah kemudian individu memahaminya sebagai pemikiran dasar atau persepsi awal dalam menentukan sikap. Hal ini membawa kita pada argumen, apakah *individual values* mempengaruhi komitmen organisasi secara tidak langsung, yaitu sebagai variabel yang menjadi penghubung terhadap variabel lainnya dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Temuan ini dapat menjadi salah satu catatan penting untuk dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya mengenai *individual values* dan komitmen organisasi.

Dimensi *affective commitment* ternyata secara signifikan hanya dipengaruhi oleh *self acceptance*. *affective commitment* sendiri merupakan gambaran ikatan *emosional* individu terhadap organisasi, sehingga dalam hal ini, individu akan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi jika ia merasakan organisasi sebagai suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan darinya. Menurut Mowday dkk. (dalam Levy 2010) salah satu karakter *affective commitment* adalah keyakinan serta penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai dari organisasi tersebut. Dalam menerima nilai-nilai dan tujuan pada organisasi ternyata individu dipengaruhi oleh bagaimana ia dapat menerima dirinya sendiri terlebih dahulu, baik kelebihan serta kekurangannya, juga masa lalunya. Artinya, dengan mengetahui siapa dirinya, seseorang dapat secara emosional memiliki keyakinan untuk berkomitmen terhadap organisasi yang menaunginya.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cohen dan Shamai (2009). Cohen menemukan hubungan yang negatif pada *benevolence*, dimana pada awalnya diduga memiliki hubungan yang positif terhadap *affective commitment*. Selain itu *benevolence* juga ternyata tidak signifikan dalam mengukur *affective commitment*. Selain *benevolence*, Cohen juga menemukan hubungan yang negatif pada aspek *conformity*, *universalism*, *stimulation* dan *achievement*, sedangkan peneliti hanya menemukan hubungan yang negatif saja dari aspek *benevolence*, *tradition*, dan *security*.

Continuance commitment sendiri dipengaruhi oleh *hedonism* secara negatif, dan *purpose in life* secara positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin rendah keinginan seseorang untuk mendapatkan kesenangan dan kepuasan diri secara fisik maka akan semakin tinggi tingkat *continuance commitment* pada seseorang. Serta, semakin tinggi seseorang memiliki tujuan hidup yang terarah dan bermakna, maka akan semakin tinggi pula tingkat *continuance commitment* pada seseorang. Peneliti dapat mengatakan bahwa hubungan antara keduanya ternyata memiliki

kesinambungan dalam penjelasannya. Seseorang yang memiliki tujuan hidup yang terarah dan bermakna tentu tidak akan menghabiskan waktu dalam hidupnya untuk bersenang-senang sendiri. Seseorang dapat memiliki keinginan yang lebih ideal bagi hidupnya, sehingga dalam mempengaruhi *continuance commitment*, seseorang yang memiliki pola hubungan ini akan merasa bahwa ia ingin menghabiskan waktu dalam hidupnya untuk berada dalam organisasi karena disanalah ia menemukan tujuan hidupnya yang bermakna dan merasa rugi jika harus meninggalkan organisasi tersebut. Dalam hal ini, nilai *hedonism* yang negatif membuat perawat tidak ingin meninggalkan organisasi karena tidak ingin mengeluarkan uang yang banyak untuk memuaskan diri, dan memilih untuk tetap berada di organisasi karena akan merasa rugi jika ia harus kehilangan tujuan hidupnya yang ia temukan dalam rumah sakit tempat ia bernaung.

Kemudian pada *normative commitment* ternyata ditemukan banyak variabel independen yang signifikan dalam mempengaruhi dimensi dari komitmen organisasi ini. Ditemukan bahwa *normative commitment* paling besar dipengaruhi oleh *positive relation with others* dengan arah yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin seseorang memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, maka akan semakin tinggi tingkat *normative commitment* seseorang terhadap organisasinya. Seseorang yang memiliki hubungan yang baik dilingkungan kerjanya ternyata dapat memberikan dampak yang positif pada sikap komitmennya terhadap organisasi. Jika dilihat pada konteks pekerjaan, perawat memang merupakan pekerjaan yang tidak bisa dilakukan secara individu. Pekerjaan sebagai perawat membutuhkan kerja sama yang baik agar seluruh pekerjaan yang ada dapat berjalan dengan baik.

Perawat diharapkan memiliki hubungan yang baik terhadap pasiennya, sehingga pasien akan merasa nyaman dilayani oleh seorang perawat. Adanya tanggung jawab moral untuk menjaga hubungan yang baik pada sesama membuat *positive relation with others* dapat mempengaruhi *normative commitment*. Jadi, aspek *positive relation with others* memang cukup berpengaruh bagi perawat untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, khususnya *normative commitment*.

Selanjutnya *normative commitment* dipengaruhi oleh *self acceptance* yang sebelumnya juga mempengaruhi *affective commitment* dengan arah yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat yang menerima kelebihan dan kekurangan dirinya sebagai suatu hal yang positif, maka akan semakin tinggi pula tingkat *normative commitment* yang ia miliki. Perawat yang mengetahui siapa dirinya dapat merasa bahwa pekerjaan sebagai perawat merupakan panggilan jiwa yang memang harus ia lakukan. Dengan memiliki hal seperti itu, seorang perawat bisa saja merasa menjadi bukan dirinya jika ia tidak melakukan pekerjaan tersebut, sehingga ia memiliki tanggung jawab moral dalam mengemban tugasnya, dan tetap berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini pekerjaan sebagai perawat dapat dianggap sebagai pekerjaan yang mulia yang merupakan pekerjaan untuk kebaikan bagi semua orang, sehingga hal ini dapat meningkatkan aspek *normative commitment* pada seorang perawat.

Normative commitment juga dipengaruhi oleh *personal growth*, namun secara negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin seseorang dapat mengetahui potensi diri dan mengembangkannya, maka akan semakin rendah tingkat *normative commitment* pada organisasinya. Melihat hubungan pengaruh ini, peneliti menilai bahwa seseorang yang mengetahui potensi yang ia miliki dan dapat mengembangkannya dapat memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi agar ia dapat terus mengembangkan potensinya tersebut. Seseorang yang dipengaruhi fenomena ini merasa bahwa organisasi tempat dimana ia menjadi bagian dari organisasi tersebut tidak dapat memberikan, atau memfasilitasi dirinya untuk terus mengembangkan potensi dirinya. Ia akan mencoba untuk mencari organisasi lain, atau tempat lain yang ia anggap dapat memberikan ia fasilitas untuk mengembangkan diri lebih jauh lagi. Dalam hal ini dapat diasumsikan bahwa kepentingan seseorang dapat menghilangkan tanggung jawab moral yang dibebankan pada orang tersebut.

Selain *personal growth*, *normative commitment* juga dipengaruhi secara negatif oleh *tradition*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin seseorang memiliki penghormatan, komitmen, serta menerima kebiasaan dan ide-ide yang diberikan oleh agama dan budaya, maka akan semakin rendah tingkat *normative commitment* seseorang terhadap organisasinya. Mungkin ini adalah hubungan pengaruh yang paling menarik untuk dibahas karena kemiripan konseptual *normative commitment* dan *tradition* justru memiliki hubungan pengaruh yang negatif. *Normative commitment* membuat seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin serta tetap berada di organisasi karena tanggung jawab moral, sedangkan *tradition* adalah sikap seseorang untuk menjaga nilai-nilai yang ada, termasuk nilai moral yang diberikan oleh agama dan budaya. Hal ini bisa saja disebabkan karena nilai-nilai yang ada dan diyakini pada sampel ternyata memiliki perbedaan pada nilai moral yang dimaksud oleh *normative commitment* sehingga hubungan pengaruh ini dapat terjadi atau dapat terjadi sebaliknya pada *tradition*. Adapun untuk menjawab hubungan pengaruh antar keduanya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Dalam penelitian ini terdapat satu dimensi dari *individual values* yang tidak diikutsertakan dalam uji hipotesis, yaitu *power*. Dimensi ini tidak diikutsertakan dalam uji hipotesis karena dua item dari tiga item memiliki muatan koefisien negatif, sehingga peneliti memutuskan untuk tidak mengikutsertakan item *power* dalam uji hipotesis selanjutnya karena dikhawatirkan akan terjadi kesalahan pengukuran pada uji hipotesis yang dilakukan. Temuan ini dapat menjadi catatan penting untuk penelitian selanjutnya agar penelitian selanjutnya dapat memperhatikan bias budaya, bahasa yang digunakan dalam kuesioner penelitian, dan jumlah sampel yang lebih banyak dari penelitian ini.

Hasil penelitian yang berbeda ketika dilakukan dalam konteks pekerjaan yang berbeda menunjukkan temuan yang penting dalam memahami hubungan pengaruh *individual values* terhadap komitmen organisasi. Cohen (2010, 2009, Cohen dan Shamai 2009) menemukan hasil penelitian yang berbeda pada pekerjaan polisi, pegawai bank, dan guru di Israel. Hasil penelitian kali ini dengan sampel perawat pun juga menunjukkan hasil yang berbeda. Individu yang bekerja dalam naungan organisasi yang berbeda dapat memiliki nilai yang berbeda pula. Nilai-nilai yang ada pada individu ternyata dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai pada organisasi. Sagiv dan Schwartz (2000, dalam Cohen & Shamai, 2009) menjelaskan bahwa adanya konsep *person-environment fit* yang dapat mempengaruhi *individual values*. Dalam penelitian ini, koherensi nilai antara nilai individu pada perawat dan lingkungannya, *setting* pekerjaan perawat dan pola kerja perawat mempengaruhi komitmen organisasi mereka.

Koherensi nilai menjelaskan mengapa *positive relation with others* mempengaruhi *normative commitment*. Pola pekerjaan perawat yang membutuhkan kerja sama yang baik membutuhkan hubungan yang positif pada sesama perawat serta pasien, sehingga pekerjaan mereka dapat berjalan dengan baik dan membuat mereka untuk berkomitmen penuh terhadap organisasi. Hal ini mungkin tidak ditemukan oleh pekerja kantoran yang biasanya dapat melakukan pekerjaannya secara individual. Selain itu, fakta bahwa *continuance commitment* dipengaruhi secara negatif oleh *hedonism* dan dipengaruhi secara positif oleh *purpose in life* merupakan koherensi nilai yang dimaksud pada konsep *person-environment fit*. Pola interaksi nilai yang mungkin akan ditemukan berbeda pada eksekutif-eksekutif muda yang bekerja untuk mengumpulkan uang sebanyak-banyaknya.

Daftar Pustaka

- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26 1-14.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resources management practice* 11th edition. India: Replika Press.
- Chairy, L. S. (2002). Seputar komitmen organisasi. *Jurnal Fakultas Psikologi UI*
- Chughtai, A. A. & Zafar, S. (2006) Antecedents and consequences of organizational commitment among pakistani university teachers. *Applied H.R.M Research*, 11, 1, 39-64.
- Cohen, A. (2009). A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz's basic human values theory among bank employees in Israel. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(4), 332-345.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 539-558
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17, 336-354. doi:10.1016/j.hrmr.2007.05.001.
- Cohen, A., & Shamai, O. (2009). The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 33(1), 30-51.
- Cohen, A. (2010). Values and commitment: A test of Schwartz's human values theory among Arab teachers in Israel. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(8), 1921-1947.
- Fischer, R., & Smith, P. B. (2006). Who cares about justice ? The moderating effect of values on the link between organizational justice and work behaviour. *Applied Psychology International Review*. 55(4), 541-562.
- Hidalgo et.al. (2010). Chapter two: Psychological well-being assessment tools and related factors. Ingrid E. Wells (ed). *Psychological well-being* (77-113). New York: Nova Science Publisher
- Huang, C. C., & You, C. S. (2011). The three components of organizational commitment on in-role behaviors and organizational citizenship behaviors. *Journal Business of Management*, 5, 28, 11335-11344. doi: 10.5897/AJBM10.1623.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology*. New York: Wiley & Sons.
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi*, Vol. 9, No. 1, 30-40s
- Levy, P. (2010). *Industrial/organizational psychology*. New York: Worth Publishers.
- Liem et al. (2011). Content and structure of values in middle adolescence: Evidence from Singapore, Philippines, Indonesia, and Australia. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42, 1, 146-154. doi: 10.1177/0022022110383309.
- Meyer & Allen. (1991). A three component of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 1, 61-89. ISSN 1053-4822.
- Purba, D. E. P., & Ali N. L. S. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 8, 3, 105-111.
- Rantyka, R., & Sunjoyo. 2010. Pengaruh konflik-keluarga terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada profesi perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Seminar Akbar forum Manajemen Indonesia 2010.
- Rathi. (2011). Psychological well-being and organizational commitment: Exploration of the relationship. *Working-Paper No. 106*. India: Amrita School of Business
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2009). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 4, 324-336. doi 10.1108/01437731011043348.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 6, 1069-1081.

- Schwartz, S. H. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. In *The psychology of values: The Ontario symposium* (Vol. 8, No. 1996, pp. 53-75). Ontario New Jersey: Mahwah.
- Schwartz, S. H. (2006). Basic human values: an overview. *Unpublished manuscript*
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25.