

BAB V

PENUTUP

5.1. Bahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kebahagiaan dan komitmen organisasi, pada anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Partisipan dalam penelitian ini adalah organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, yang terdiri dari 15 anggota BPM, 10 anggota BEM, dan 10 anggota LPM. Terdiri dari 10 orang laki-laki dan 25 orang perempuan. Berdasarkan hasil uji statistik *non-parametrik* dengan menggunakan uji korelasi *Kendall's tau b* antara variabel kebahagiaan dan variabel komitmen organisasi didapatkan nilai sig sebesar $0,148 \geq 0,05$ yang berarti tidak terdapat hubungan antara variabel kebahagiaan dan variabel komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Widya Mandala Surabaya.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Aris (2014) menunjukkan hasil yang kontradiktif dengan hasil penelitian ini. Aris menggunakan kebahagiaan yang dikemukakan oleh Diener yaitu *subjective well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh Yarameshlu, Darvish, dan Sadaghiani (2010) juga menggunakan kebahagiaan yang dikemukakan oleh Diener yang mengarah ke

subjective well-being. Kedua penelitian tersebut menggunakan variabel kebahagiaan yang berbeda dengan penelitian ini.

Variabel kebahagiaan yang digunakan peneliti adalah kebahagiaan yang dikemukakan oleh Argyle (2002). Sedangkan, variabel kebahagiaan yang dikemukakan oleh Diener dan Argyle memiliki aspek pembentuk yang berbeda. Hal tersebut berpotensi mempengaruhi hasil penelitian antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Diener (dalam Compton, 2004) berfokus pada kebahagiaan yang dirasakan individu berdasarkan tolak ukur kebahagiaan yang dimiliki individu itu sendiri. Sedangkan Argyle (2002), berfokus pada kebahagiaan yang dirasakan individu berdasarkan kebahagiaan yang dimiliki oleh individu dan yang individu terima dari luar dirinya.

Hasil penelitian lain yang kontradiktif dengan hasil penelitian peneliti adalah penelitian yang dilakukan oleh Boroujeni (2012) yang mengambil subjek pada organisasi profit. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Boroujeni dan Hematia (2014) juga mengambil subjek sejenis. Sedangkan, pada penelitian ini, peneliti mengambil subjek penelitian pada organisasi non-profit. Hal tersebut dapat berpotensi mempengaruhi hasil penelitian. Menurut Allen & Mayer (1997) salah satu faktor pembentuk komitmen organisasi merupakan kepuasan kerja. Dimana pada kepuasan kerja terdapat *salary* sebagai tolak ukur apakah individu tersebut merasa puas dalam organisasinya.

Pada organisasi profit, anggotanya akan mendapatkan *salary* yang akan berdampak pada kepuasan kerja (Kurniawan,

Hamid, & Utami, 2016). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pembentuk komitmen organisasi (Allen & Mayer, 1997). Pada organisasi non-profit, anggotanya tidak mendapatkan *salary* (Wibowo, 2011). Dari perbedaan subjek antara organisasi profit dan organisasi non-profit, dapat berpengaruh pada komitmen organisasi yang dimiliki subjek.

Dalam teori yang dikemukakan Allen dan Mayer (1997) kebahagiaan bukan merupakan faktor pembentuk dari komitmen organisasi. Adapun faktor pembentuk komitmen organisasi antara lain karakteristik pribadi individu, dan kepuasan kerja (Hidayat, 2014). Jika kita melihat pada faktor karakteristik pribadi individu, maka kebahagiaan setiap orang tidak dapat disamaratakan. Hal tersebut sejalan dengan teori kebahagiaan yang dikemukakan oleh Diener (dalam Compton 2004) yaitu *subjective well-being*. Dimana setiap individu memiliki tolak ukur yang berbeda terhadap kebahagiaan. Jika kita melihat faktor kepuasan kerja, maka *salary* dapat menjadi faktor yang berpengaruh. Saat individu mendapatkan *salary* individu akan merasa puas dengan organisasinya (Wibowo, 2011). Hal tersebut akan berdampak pada komitmen organisasi yang dimiliki, karena kepuasan kerja merupakan faktor pembentuk komitmen organisasi.

Berdasarkan faktor karakteristik pribadi individu, kebahagiaan yang dikemukakan oleh Argyle (2002) tidak memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Sedangkan kebahagiaan yang dikemukakan oleh Diener (dalam Compton, 2004) memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Hal tersebut membuktikan

penelitian-penelitian sebelumnya yang menggunakan *subjective well-being* memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Sedangkan, pada penelitian ini yang menggunakan kebahagiaan milik Argyle (2002) tidak memiliki hubungan dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan faktor kepuasan kerja, organisasi profit dan non-profit memiliki sumber kepuasan yang berbeda. Untuk organisasi profit dipengaruhi banyak hal salah satunya *salary*. Namun di organisasi non-profit terdapat juga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya motivasi kerja (Rosalino, 2013). Adapun jika individu selalu termotivasi, maka dirinya akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya dalam organisasi.

Selain itu Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya memiliki satu nilai yaitu PeKA yaitu Peduli, Komit, dan Antusias. Nilai-nilai ini dihayati oleh seluruh warga universitas. Nilai tersebut juga diterapkan dalam organisasi yang ada dalam universitas dan fakultas. Nilai peduli dalam organisasi mahasiswa dapat memunculkan semangat saling membantu dan kenyamanan antar anggota. Hal tersebut dapat membuat anggota organisasi lebih bahagia dalam organisasinya. Nilai komit membuat anggota organisasi untuk berkomitmen dalam organisasinya. Hal tersebut dapat memunculkan komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa. Nilai antusias membuat anggota selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas di organisasi. Nilai ini memunculkan komitmen organisasi juga.

Berdasarkan data tabulasi silang antara kebahagiaan dengan jenis kelamin dapat dilihat bahwa sebagian partisipan yang memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi (sangat tinggi – tinggi) dengan proporsi antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan (11,4% : 20,1%), dapat dikatakan bahwa partisipan dengan jenis kelamin perempuan lebih bahagia dari pada partisipan dengan jenis kelamin laki-laki. Data tabulasi silang antara komitmen organisasi dengan jenis kelamin menunjukkan adanya kesesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2013) dimana jenis kelamin perempuan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Pada tabel tabulasi silang antara kebahagiaan dengan organisasi membuktikan bahwa teori kebahagiaan yang dikemukakan oleh Argyle (dalam Anggoro, 2010), dimana BPM menjadi organisasi dengan tingkat kebahagiaan yang lebih baik dari organisasi yang lain. BPM memiliki karakteristik yang hampir sama dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Argyle. Salah satunya adalah *joy*, dimana dalam BPM terdapat kebahagiaan sesama anggota, dan BPM banyak keceriaan dalam organisasinya. Pada tabel komitmen organisasi dengan organisasi, BPM memiliki komitmen organisasi yang paling baik diantara organisasi mahasiswa yang ada. Selain itu BPM juga memiliki kebahagiaan yang paling baik. Hal ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Allen & Mayer (dalam Jones, 2004). Teori menyatakan bahwa komitmen organisasi muncul akibat adanya kelekatan antar individu dalam organisasinya.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan antara lain:

a. Keterbatasan aitem valid dalam alat ukur

Dalam penelitian ini, setiap aspek hanya terwakili oleh satu aitem saja. Pada skala kebahagiaan hanya 11 aitem (6 *favorable* & 5 *unfavorable*) yang mewakili setiap aspek. Pada skala komitmen organisasi hanya 6 aitem (3 *favorable* & 3 *unfavorable*) yang mewakili setiap aspek. Namun ada satu aspek kebahagiaan yang hanya terwakili oleh 1 aitem saja. Peneliti menggunakan teknik pengujian *alpha cronbach*. Seharusnya peneliti berharap untuk dapat membuat aitem-aitem yang lebih baik lagi.

b. Jumlah responden kurang

Dalam penelitian ini peneliti mengambil jumlah subjek hanya 35 responden saja. Kondisi ini bisa dibilang kurang ideal dalam penelitian karena dapat mempengaruhi hasil data yang muncul. Seharusnya peneliti mengambil jumlah subjek yang lebih banyak agar data bisa lebih valid.

5.3. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

- a. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kebahagiaan dengan komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- b. Tingkat kebahagiaan pada anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala

Surabaya, berada pada rentang dari Sedang (S) hingga Sangat Tinggi (ST). Tingkat kebahagiaan pada anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya didominasi oleh rentang Sedang (S) yaitu sebanyak 60% atau 21 partisipan.

- c. Tingkat komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, berada pada rentang dari Sangat Rendah (SR) hingga Sangat Tinggi (ST). Tingkat komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya didominasi pada rentang Sedang (S) yaitu sebanyak 45,7% atau 16 partisipan.

5.4. Saran

- a. Bagi Dekanat dan Dosen Pendamping Organisasi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan kepada dekanat dan dosen pendamping organisasi mahasiswa untuk mengembangkan kegiatan untuk pengembangan nilai-nilai PeKA dalam organisasi mahasiswa. Dikarenakan nilai PeKA dapat membantu anggota organisasi mahasiswa untuk meningkatkan kebahagiaan dan komitmen dalam organisasi mahasiswa

- b. Bagi Anggota Ormawa

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi untuk anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Katolik

Widya mandala Surabaya sebagai upaya peningkatan kebahagiaan dan komitmen didalam organisasinya masing-masing.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi bagi penelitian selanjutnya. Diharapkan, penelitian selanjutnya dapat mengambil subjek yang lebih banyak, dapat memperhatikan jumlah aitem valid agar alat ukur memang mampu merepresentasikan variabel yang akan diukur.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the work place: Theory, research, and application*. California: SAGE Publication, Inc.
- Anggoro & Widhiarso. (2010). *Konstruksi dan identifikasi properti psikometris instrumen pengukuran kebahagiaan berbasis pendekatan indigenous psychology: Studi multitrait multimethod*. Jurnal Psikologi, 37(2), diakses pada Kamis 12 Oktober 2017 dari <http://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/download/7728/5978>
- Annisa, Zulkarnain. (2013). *Komitmen terhadap organisasi dari kesejahteraan psikologis pekerja*, INSAN Vol. 15 No. 1 diakses pada Kamis, 27 Juli 2017 dari https://www.researchgate.net/profile/Zulkarnain_Amin/publication/256615088_Komitmen_Terhadap_Organisasi_Ditinjau_Dari_Kesejahteraan_Psikologis_Pekerja/links/0046352380af88f3c9000000/Komitmen-Terhadap-Organisasi-Ditinjau-Dari-Kesejahteraan-psikologi-Pekerja.pdf
- Aris, I K. (2014). *Hubungan komitmen organisasi dengan subjective well-being (SWB) karyawan pada karyawan produksi CV. putra buana surakarta*. diakses pada Sabtu, 17 Februari 2018 dari <http://repository.uksw.edu/handle/12345678/8982>
- Azwar, Syarifuddin. 2009. *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Azwar, Syarifuddin. 2012. *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Boroujeni, I. N. (2012). *Relationship between happiness and organizational commitment of the employees of youth and sports departemen of chahar mahal and bakhtiari province*, International journal of sport studies. Vol. 2 (9). diakses pada Rabu, 5 Juli 2017 dari <http://ijssjournal.com/fulltext/paper-04012016143534.pdf>
- Boroujeni, I. N., Hematian, A, (2017). *Study of relationship between happiness and organizational commitment of office in youth and sport ministry in iran*, International journal of sport studies Vol. 4 (60) diakses pada Rabu, 5 Juli 2017 dari <http://ijssjournal.com/fulltext/paper-09012016134059.pdf>
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi penelitian kuantitatif*. Jakarta: Kencana

- Compton, C William. 2005. *An introduction to positive psychology*. USA: Thomson Wadworth.
- F, Youssef M C. & Avoilio J.B. 2011. *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford university press inc.
- Field, K Lyndsay. Buitendach, H Johanna. (2017). *Happiness, work engagement, and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in south africa*, SA journal of industrial psychology 37 (1). diakses pada Rabu, 5 Juli 2017 dari <https://www.sajip.co.za/index.php/sajip/article/viewFile/946/1065>
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Hakim, Lukman. (2017). *Hubungan antara otonomi kerja dengan kebahagiaan kerja pada industry kreatif*, jurnal psikologi industry dan organisasi Vol 3 No. 01. diakses pada Jumat, 21 Juli 2017 dari <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpioed30b70e6cfull.pdf>
- Hasnain, Nazirul. (2013). *Organizational citizenship behavior, happiness and work motivation as correlates of organizational commitment of manager of public and private banks*, The international journal of humanities & social studies Vol 1 No 3. diakses pada Jumat, 21 Juli 2017 dari <http://theijhss.com/3.HSS1309-007.pdf>
- Hidayat. (2014). *Faktor-faktor komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap OCB*, Jurnal Ne-O bis volume 8 No. 1. diakses pada Rabu, 14 Maret 2018 dari [http://download.portalgaruda.org/article.php%3Farticle%3D329620%26val%3D7695%26title%3DFAKTORFAKTOR%2520KOMITMEN%2520ORGANISASI%2520SERTA%2520PENGARUHNYA%2520TERHADAP%2520ORGANIZATIONAL%2520CITIZENSHIP%2520BEHAVIOR%2520\(O%20CB\)%2520\(Studi%2520pada%2520Karyawan%2520PT.%2520Nusa%2520Tama%2520Furniture\)&ved=2ahUKEwig7vT5uvZAhVCgI8KHTexB80QFjAFegQIARAB&usq=AOvVaw0xr0IWfV6sQVtMNU3-mmUF](http://download.portalgaruda.org/article.php%3Farticle%3D329620%26val%3D7695%26title%3DFAKTORFAKTOR%2520KOMITMEN%2520ORGANISASI%2520SERTA%2520PENGARUHNYA%2520TERHADAP%2520ORGANIZATIONAL%2520CITIZENSHIP%2520BEHAVIOR%2520(O%20CB)%2520(Studi%2520pada%2520Karyawan%2520PT.%2520Nusa%2520Tama%2520Furniture)&ved=2ahUKEwig7vT5uvZAhVCgI8KHTexB80QFjAFegQIARAB&usq=AOvVaw0xr0IWfV6sQVtMNU3-mmUF)
- Hills Peter, Argyle Michael. (2002). *The oxford happiness questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being, Personality and Individual*

- differences* 33. diakses pada Kamis, 12 Oktober 2017 dari <http://www.elsevier.com/locate/paid>
- Ismirawati, Ervina. (2016). *Pengaruh kebahagiaan dan budaya organisasi terhadap pelayanan perawat di rumah sakit umum daerah aji Muhammad parikesit tenggarong, motivasi* Vol 4, no 1. diakses pada Jumat, 21 Juli 2017 dari <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/mtv/article/download/2460/2440>
- Jones, R Gareth. 2004. *Organuzational theory, design, and change*. New Jersey: Pearson education.
- Kholidah, Nur Enik. (2012). *Berpikir positif untuk menurunkan stres psikologi*, jurnal psikologi Vol. 39 No. 1. diakses pada Kamis, 27 Juli 2017 dari <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/6967/5428>
- Kurniawan, A. D. M., Hamid, D., Utami, N. H. (2014). *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan studi pada PT. prudential life assurance*, jurnal administrasi bisnis Vol. 16 No.1. diakses pada Rabu, 14 Maret 2018 dari <http://download.portalgaruda.org/article.php%3Farticle%3D265088%26val%3D6468%26title%3DPENGARUH%2520KOMPENSASI%2520TERHADAP%2520KEPUASAN%2520OKERJA%2520DAN%2520KINERJA%2520KARYAWAN%2520STUDI%2520PADA%2520PT.%2520PRUDENTIAL%2520LIFE%2520ASSURANCE&ved=0ahUKEwihlu3EevZAhWBN08KHRfWCXYQFghBMAY&usg=AOvVaw0xVpvBVKa2ry6onJCwobHa>
- Mehdad, Ali. Iranpour Maryam. (2014). *Relationship between religious beliefs, workplace happiness and organizational commitment*, international journal of scientific management and development vol 2 (10). diakses pada Senin, 10 Juli 2017 dari [http://www.ijsmd.com/Site/images/2014/October/Relationship between religious beliefs workplace happiness and organizational commitment.pdf](http://www.ijsmd.com/Site/images/2014/October/Relationship%20between%20religious%20beliefs%20workplace%20happiness%20and%20organizational%20commitment.pdf)
- Motez, R.D. (2012). *Happiness as an effective factor in organizational commitment of manager*, african journal of business managemet vol. 6. diakses pada Jumat, 7 Juli 2017 dari

- http://www.academicjournals.org/article/article1380727101_Deahghi.pdf
- Munandar A S. dkk. 2004. *Peran budaya organisasi dalam peningkatan untuk kerja perusahaan*. Jakarta: Bagian psikologi industri & organisasi fakultas psikologi universitas Indonesia.
- Nurandini, Arina. (2014). *Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*, jurnal studi manajemen & organisasi 11. diakses pada senin, 19 Juni 2017 dari <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/download/13164/9977>
- Rahardjo, Wahyu. (2007) *Kebahagiaan sebagai suatu proses pembelajaran*, jurnal penelitian psikologi vol.12 no.2. diakses pada Kamis, 27 Juli 2017 dari http://wahyu_r.staff.gunadarma.ac.id/Publication/files/1983/Kebahagiaan+sebagai+Suatu+Proses+Pembelajaran+%282007%29.pdf
- Respatingsih, Ida. (2015). *Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai*, jurnal ilmiah UNTAG Semarang vol. 4 no. 3. diakses pada Senin, 10 Juli 2017 dari <https://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/viewFile/162/224>
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja grafindo persada
- Rizki, A. P. Lubis, Rahmi. (2013). *Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender karyawan PT. indomarco prismata Medan*. diakses pada Kamis 8 Februari 2018 dari <https://jurnal.usu.ac.id/index.php/psikologia/article/viewFile/6594/2756>
- Robbins, P. 2005. *Essentials of organizational behavior*. New Jersey: Pearson education.
- Santoso, Singgih. 2001. *Buku latihan SPSS statistik parametrik*. Jakarta: Elex media komputindo.
- Santrock, W John. 2002. *Life span development*. Jakarta: Erlangga.
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. purni Palembang*, jurnal psikologi islami vol. 1 no. 2. diakses pada Selasa, 11 Juli 2017 dari

<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/download/567/504>

- Sherlywati. (2015). *Komitmen organisasional dan authentic happiness: Studi kasus karyawan pada sebuah organisasi bisnis retail di kota Bandung*, jurnal administrasi bisnis. vol. 11, no.1. diakses pada Selasa, 4 Juli 2017 dari <http://journal.unpar.ac.id/index.php/JurnalAdministrasiBisnis/article/download/1705/1622>
- Spector, E Paul. 2012. *Industrial and organizational psychology research and practice*. Florida: Department of psychology university of South Florida
- Tolentino, C Rebecca. (2013). *Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personel, international journal of information technology and business management* vol.15 no.1. diakses pada Jumat, 21 Juli 2017 dari <http://www.jitbm.com/JITBM%2015%20volume/5%20Organization%20Commitment.pdf>
- Wibowo. 2011, *Manajemen kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja grafindo persada
- Yarameshlu, Zahra. Darvish, Alipur Zahra. Sadaghiani, Salehi Jamshid. (2015). *Review of factor affecting organizational commitment with the approach of desire for happiness in agricultural bank headquarter in Tehran*, applied mathematics in engineering, management and technology 3(3). diakses pada Selasa, 11 Juli 2017 dari <http://amiemt-journal.com/test/vol3-3/7.pdf>
- Zhou, Shu. (2013). *The differences of factors influencing employees happiness*, american journal of industrial and business management diakses pada Jumat, 21 Juli 2017 dari http://file.scirp.org/pdf/AJIBM_2013122409554687.pdf