

**Pengaruh *Psychological Well Being* Terhadap Komitmen Organisasi Pada
Karyawan Generasi Z**

SKRIPSI



Oleh:

**Sulthan Alief Irlangga
201910230311459**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2023**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN GENERASI Z**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



SULTHAN ALIEF IRLANGGA

NIM : 201910230311459

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2023**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

SULTHAN ALIEF IRLANGGA

Nim : 201910230311459

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 25 OKTOBER 2023
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,

Muhammad Salis Yuniardi, M.Psi.,Ph.D

Anggota I

Putri Saraswati, S.Psi.,M.Psi

Anggota II

Miqdad Daly Ahmad, S.Psi.,M.Si

Mengesahkan

Dekan,



Muhammad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sulthan Alief Irlangga
NIM : 201910230311459
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

“Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Generasi Z”

1. Adalah hak karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan skripsi/karya ilmiah dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non-eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 04 Desember 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Sofa Amalia, S.Psi, M.Si

Yang menyatakan



Sulthan Alief Irlangga

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang tidak terhingga sudah sepatutnya penulis panjatkan kepada Allah SWT, Dzat yang Maha Arif. Atas berkah rahmat serta karunia-Nya, atas segala kesempatan dan kesehatan fisik maupun batin sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Psychological Well Being Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Generasi Z” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses serangkaian penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu sebagai wujud terima kasih penulis izin menyampaikan bentuk ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Muhammad Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi., PhD., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Alfah Nabilah Masturah, S.Psi., M.A. selaku Dosen Wali kelas I 2019 yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada kami untuk selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan proses pendidikan
3. Bapak Muhammad Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi., PhD., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta ilmu kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini
4. Bapak (Akhmad Irfai, S.Pd), Ibu (Hendah wartatik), Adik (Yusron Istiqlal Alfanthoriq) dan Rafat Javas Nararya Mahendra) serta seluruh keluarga besar Jatri atas segala do'a dan dukungan moril dan materil yang tidak pernah berhenti diberikan kepada penulis selama ini, khususnya dalam proses penyelesaian tugas akhir.
5. Pengurus Sumur Sawi Team Malang: M. Azwan Khaizul Mufid, Maulana Afandi, Udaimatun Nur Farahin yang selalu kebersamai sekaligus memberikan dukungan penuh kepada penulis dalam setiap dinamika kehidupan, proses pengambilan keputusan dan penyelesaian pendidikan.
6. Keluarga besar HMI Komisariat Psikologi UMM yang telah memberikan banyak proses dan pembelajaran kepada penulis sebagai seorang kader . Kepada kanda Yunda Alumni, Kanda Yunda Post Struktural, Kanda Yunda MPKPK , Pengurus HMI Komisariat Psikologi baik itu Presidium maupun Departemen. Dan Kader semua yang telah menjadi keluarga serta kebersamai penulis dalam proses menjalankan amanah dan tanggung jawab sebagai seorang kader.
7. Keluarga besar HMI Koordinator Komisariat UMM dan semua pengurus HMI Koordinator Komisariat UMM yang selalu memberikan dukungan moril kepada penulis pada proses menjalankan roda organisasi dan penyelesaian tugas akhir
8. Keluarga besar HIMASTER yang selalu memberikan dukungan dan bantuan selama menempuh pendidikan
9. Teman- teman kelas Psikologi I 2019 yang memberikan semangat dan motivasi selama proses pembelajaran akademik.
10. Juga kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan naskah skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu atas nama proses dan pembelajaran bersama, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan kedepannya. Meski demikian besar harapan penulis karya ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya. Akhir kata, semoga segala kebaikan dan kebermanfaatan selalu terlimpahkan kepada kita semua.

Malang, 18 Oktober 2023
Penulis

Sulthan Alief Irlangga



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	i
ABSTRAK	1
PENDAHULUAN.....	4
LANDASAN TEORI	5
Komitmen Organisasi.....	5
Dimensi Komitmen Organisasi	6
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	6
Psychological well-being	7
Dimensi Psychological well-being	7
Faktor Psychological well-being	9
Hubungan <i>Psychological Well-being</i> Terhadap Komitmen Organisasi.....	10
Kerangka Berpikir	12
Hipotesis.....	12
METODE PENELITIAN	12
Rancangan penelitian	12
Subjek penelitian	12
Variabel dan instrumen penelitian.....	13
Prosedur dan analisa data	13
HASIL PENELITIAN.....	14
DISKUSI.....	16
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	18
Daftar Pustaka.....	19

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Deskripsi Subjek Penelitian.....	12
Tabel 2. Kategorisasi Variabel Penelitian.....	14
Tabel 3. Uji Normalitas	15
Tabel 4. Uji Linieritas.....	15
Tabel 5. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	15



LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen dan Blue Print Penelitian.....	23
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian	27
Lampiran 3. Analisis Data Penelitian	39



Pengaruh Psychological Well Being Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Generasi Z

Sulthan Alief Irlangga

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

sulthanirlangga@webmail.umm.ac.id

ABSTRAK

Generasi Z merupakan generasi termuda dalam angkatan kerja dan menghadapi perubahan sektor industri sesuai dengan tuntutan pasar. komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seorang karyawan untuk tetap bersama organisasi dan mempertahankan keanggotaan. Psychological well-being yaitu persepsi dimana individu merasakan energi positif dalam dirinya, memiliki kesadaran akan potensinya, serta dapat berkontribusi sebagai seorang karyawan dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara psychological well-being dengan komitmen organisasi karyawan Generasi Z. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Subjek penelitian ini adalah karyawan generasi Z. Pengambilan subjek menggunakan purposive sampling dengan Teknik accidental sampling. Subjek karyawan Generasi Z dengan umur 18-28 tahun dengan jumlah 150 subjek Berdasarkan penelitian hasil uji regresi sederhana yang menunjukkan nilai koefisien $R = 0,120$ dan $P = 0,145$ yang artinya psychological well-being pada Generasi Z tidak mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan Generasi Z.

Kata kunci : *Psychological well-being*, Komitmen Organisasi, Karyawan Generasi Z

Generation Z is the youngest generation in the workforce and faces changes in the industrial sector in accordance with market demands. Organizational commitment is an employee's strong desire to remain with the organization and maintain membership. Psychological well-being is a perception where an individual feels positive energy within himself, has an awareness of his potential, and can contribute as an employee and is able to carry out his work well. This research aims to find out whether there is an influence between psychological well-being and the organizational commitment of Generation Z employees. This research uses quantitative correlational research. The subjects of this research were generation Z employees. Subjects were selected using purposive sampling with accidental sampling technique. The subjects were Generation Z employees aged 18-28 years with a total of 150 subjects. Based on research, the results of a simple regression test showed coefficient values of $R 0.120$ and $P 0.145$, which means that psychological well-being in Generation Z does not affect organizational commitment in Generation Z Employees.

Key Words: *Psychological Well-Being, Organizational Commitment, Generation Z Employees*

Pada era Revolusi Industri 4.0, generasi Z, yang terlahir mulai tahun 1995 hingga 2010 dan berusia antara 11 hingga 26 tahun, adalah generasi yang memasuki dunia kerja (Bencsik et al., 2016). Dibandingkan dengan generasi lain, mereka adalah generasi termuda dalam angkatan kerja dan menghadapi perubahan sektor yang signifikan. Oleh karena itu, pekerja dan lulusan generasi Z diharapkan memiliki kreativitas dan *soft skill* yang sesuai dengan tuntutan pasar. Generasi Z sebagai tenaga kerja, mulai dari awal harus dipersiapkan sedini mungkin dengan berbagai keterampilan kerja dan pengetahuan tentang lingkungan kerja agar mampu memenuhi kebutuhan industri yang mereka tuju. Kesiapan kerja ini menjadi penting agar calon angkatan kerja dapat bersaing di industri kerja yang kompetitif (Abdullah et al., 2020).

Generasi Z disebut juga generasi *influencer*. Hal ini terjadi karena generasi Z memiliki kemampuan menjalankan beberapa kegiatan dalam satu waktu atau biasa disebut *multitasking*, seperti menggunakan media sosial. Ketika menggunakan media sosial mereka mampu mengoperasikan dengan baik, selain itu Generasi Z juga mampu memanfaatkannya, seperti *browsing*, membuat konten, mendengarkan musik, dan bermain game *online* melalui *smartphone* (Ameen & Anand, 2020). Maka dari itu generasi Z saat ini memiliki semangat tinggi dalam pencarian pekerjaan dan memulai pekerjaan mereka. Dengan demikian Gen Z dengan kemampuan yang dimilikinya lebih banyak ditarik oleh dunia kerja profesional.

Generasi Z saat ini semakin aktif dalam dunia kerja profesional. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada Agustus 2018, tercatat sekitar 4.535.480 angkatan kerja berusia 15-19 tahun dan 12.193.700 angkatan kerja berusia 20-24 tahun di Indonesia, yang termasuk dalam kategori generasi Z. Dengan demikian, sekitar 13,5% dari total keseluruhan angkatan kerja pada data tersebut merupakan generasi Z, dan angka ini diperkirakan mengalami peningkatan di masa mendatang (Badan Pusat Statistik, 2018). Namun hal tersebut tidak diimbangi dengan komitmen untuk tetap bekerja dalam satu perusahaan secara dengan jangka waktu yang lama. Jadi Gen Z hanya bekerja dengan jangka waktu tertentu kemudian mereka mencari pekerjaan lain (Pradipta, 2020).

Generasi Z memiliki usia rata-rata yang mencapai kedewasaan fisik dan mental yang diperlukan untuk membuat keputusan yang dapat dipertanggungjawabkan, mereka menjadi subjek penting untuk menerima atau menolak fenomena yang ada. Dalam penelitian ini, Generasi Z adalah orang-orang yang berusia di atas 18 tahun. Karena pada usia ini, remaja mulai memikirkan tentang apa yang akan mereka lakukan di masa depan dan mulai berpikir logis. Oleh karena itu, usia minimal untuk menjawab pertanyaan wawancara adalah 18 tahun. Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Perjanjian ILO No. 182 No. 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action for The Elimination of The Worst Forms of Child Labor, usia minimum untuk pekerjaan adalah 18 tahun (Fatmawaty, 2017).

Menurut McClear dalam Pradipta (2020) sebuah studi *online* yang dilakukan oleh daVinci Payments, terungkap bahwa generasi Z yang bekerja merasa kurang puas dengan posisi atau jabatan mereka saat ini. Sebanyak 78% dari mereka mengungkapkan rencana untuk *resign* atau meninggalkan pekerjaan dengan harapan mendapatkan posisi yang lebih baik. Selain itu, 74% anggota Generasi Z terbuka untuk berganti pekerjaan jika pemberi kerja baru menawarkan opsi dan peluang yang lebih besar. Gaji yang lebih tinggi, keselarasan dengan hasrat mereka, dan keamanan kerja yang lebih baik adalah beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan orang terutama Generasi Z untuk pindah kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jobplanet juga menunjukkan bahwa di Indonesia, generasi Z memiliki tingkat loyalitas terendah terhadap pekerjaan mereka dibandingkan dengan generasi X dan Y. Lebih dari setengahnya, yaitu sekitar 57,3% dari total responden generasi Z, memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka setelah bekerja selama satu tahun (Jobplanet, 2017).

Alasan lain seorang Generasi Z meninggalkan pekerjaannya salah satunya adalah kurangnya

komitmen organisasi pada diri mereka. Komitmen organisasi merupakan sikap dan kemampuan relatif individu untuk terlibat secara aktif dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut (Farzaneh, Farashah, & Kazemi, 2014). Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu ukuran sikap yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan dan kelayakan para pekerja bertahan pada industri (Atrizka, Afifa, & Dalillah, 2020). Jadi dapat dikatakan apabila komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kuat untuk menjadi bagian dari organisasi yang membuat anda ingin bertahan, mempromosikan interaksi sosial, dan menyadari pentingnya hubungan dengan organisasi tersebut karena anda adalah anggotanya.

Komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen komitmen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif (Rafiei, Amini, & Farazandeh, 2014). Komitmen afektif digambarkan sebagai keinginan afektif dari pihak individu yang dipekerjakan di suatu perusahaan untuk terus bekerja di organisasi karena mendeteksi diri dengan organisasi. Komitmen kontinuitas digambarkan ketika karyawan masuk ke perusahaan tertentu, mereka terikat untuk memiliki hubungan dengan organisasi atau berkomitmen untuk tetap bersama organisasi karena tidak adanya kesempatan untuk meninggalkan perusahaan atau dapat disimpulkan semacam sistem kontrak. Komitmen normatif merupakan komitmen yang mencerminkan perasaan para pekerja yang berkewajiban untuk terus bekerja dengan organisasi. Ketiga komponen komitmen tersebut sangat diperlukan dalam sebuah organisasi khususnya organisasi kerja, guna meraih tujuan dari organisasi kerja tertentu. Menurut penelitian Verasamy et al. (2020) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara perbedaan generasi terhadap komitmen organisasi dengan parameter komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang mendasar dari para karyawan untuk tetap berada dalam lingkungan organisasi dan mempertahankan posisi keanggotaannya. Keinginan kuat yang mendasar dengan tujuan tetap menjadi bagian dari organisasi, keinginan untuk bekerja menuju tujuan organisasi, keyakinan khusus, dan penerimaan nilai serta tujuannya adalah contoh komitmen organisasi. Salah satu interpretasinya adalah sejauh mana karyawan berkomitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja mempengaruhi pencapaian tujuan Perusahaan tersebut. Jika pengikut organisasi memiliki komitmen yang tinggi, mereka akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan sangat baik dan dapat mengikuti serta memiliki kinerja yang baik secara pribadi, tidak hanya sampai disitu saja. Jika hal ini dapat terwujud maka dapat dipastikan bahwa tujuan organisasi atau Perusahaan akan sepenuhnya tercapai. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yakni perbedaan individu, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan kepemimpinan organisasi lalu tidak lupa perihal pemberdayaan individu serta dukungan organisasi dan keadilan organisasi (Meyer, 2016; Pratama & Izzati, 2021).

Konsep *psychological well-being* merupakan konsep kontemporer yang banyak dikembangkan dari konsep utamanya yakni “Well-Being”. Secara umum, *psychological well-being* digunakan sebagai hasil dalam studi penelitian secara empiris. Kahneman mengatakan bahwa Well-Being merupakan pengalaman yang dapat membuat hidup bahagia. Ryff & Singer menggali konsep ini dalam konteks aplikasi kehidupan sekaligus memberikan batasan istilah dalam konsep *psychological well-being*, yang tidak hanya memuat tentang pencapaian kebahagiaan akan tetapi juga sebagai tujuan yang mengarah kepada kesempurnaan hidup (Fitriani, 2016).

Arti dari *Psychological well-being* adalah pandangan bahwa individu dapat merasakan energi positif dari dalam dirinya sendiri dan individu tersebut memiliki kesadaran akan kemampuan potensinya, serta mampu berkontribusi sebagai seorang pekerja sehingga dapat menjalankan pekerjaan secara optimal ((& Izzati, 2021). *Psychological well being* merupakan *stakeholder* penting dalam kehidupan manusia, dan dapat menjadi dasar fundamental dalam suatu pekerjaan di lingkup perusahaan atau organisasi (Sofyanty & Setiawan, 2020). Seorang karyawan yang

memiliki *psychological well being* tinggi akan mempengaruhi kinerja dan berdampak baik terhadap Perusahaan atau organisasi. Selain itu etos kerja dan loyalitas sangat diperlukan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan capaian perusahaan. *Psychological well being* seseorang dapat dikatakan baik dengan standard apabila individu memiliki emosi negatif yang jauh lebih kecil daripada emosi positif dan individu dapat menjaga kestabilan emosi positif serta mengurangi ataupun memperbaiki emosi negatif yang ada dalam dirinya.

Kesejahteraan setiap individu berbeda-beda, mulai dari kesejahteraan ekonomi hingga kesejahteraan psikologis. Hal ini sangat berkaitan dan bergantung satu sama lain. Akan tetapi, dengan *psychological well-being* individu dapat menyikapi kesejahteraan ini dengan baik.. *Psychological well-being* memiliki posisi yang sangat penting karena adanya *psychological well-being*, individu dapat menjalankan fungsi psikologisnya dengan baik (Paredes et al., 2021). Sebagaimana menurut Sagone dan de Caroli (2014), *psychological well-being* merupakan kondisi ketika seseorang dapat mengambil keputusan dengan tepat, dan memiliki tujuan hidup yang membuat hidupnya jauh lebih bermakna. Hal ini merupakan ciri bahwa seseorang memiliki energi positif begitu tinggi dan mampu mengontrol energi negatifnya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, kesejahteraan pekerja atau karyawan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan yang wajib diberikan oleh organisasi meliputi kesejahteraan jasmani dan Rohani. Hal ini bisa menjadi pemicu untuk seluruh pekerja agar bisa meningkatkan produktivitas mereka dalam lingkungan kerja. Jika mengacu pada pendapat tersebut, *psychological well-being* sangat penting untuk diterapkan dalam diri karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jena et al. (2018) menyebutkan bahwa terdapat adanya korelasi positif antara komitmen organisasi yang tinggi dan kesejahteraan psikologis individu, semakin tinggi nilai kesejahteraan psikologis seseorang, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Karyawan dengan kesejahteraan psikologis tinggi tentunya dapat memaksimalkan kinerjanya dengan baik di dalam organisasi. Pendapat ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliyana dan Ma'arif (2019) yang menyatakan terdapat adanya hubungan positif antara komitmen organisasi seseorang dengan kepuasan kinerja yang dinilai oleh perusahaan. Individu yang memiliki *psychological well-being* tinggi, dapat disimpulkan bahwa individu tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi, begitupun sebaliknya. Jika *psychological well-being* dalam diri seseorang rendah, maka dapat disimpulkan bahwa seseorang atau individu tersebut juga memiliki komitmen organisasi yang rendah (Pratama & Izzati, 2021). Ardian juga melakukan penelitian dengan topik yang sama, soal hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada pegawai kantor. Apabila *psychological well-being* memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai. Dengan demikian berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan maka PWB memiliki hubungan positif dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Ardian, 2021).

Variabel *psychological well being* memiliki pengaruh besar terhadap tiga komponen komitmen organisasi. Namun, ada sedikit perbedaan pada komponen komitmen yang pertama, yakni afektif. *Psychological well being* mampu mempengaruhi komitmen afektif dalam tingkatan sedang. Artinya pada komponen lain *psychological well-being* dapat mempengaruhi dengan tingkatan yang lebih tinggi (Putri, 2019). Kesejahteraan tetap menjadi salah satu faktor pendorong komitmen organisasi. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kesejahteraan meliputi kesejahteraan kesehatan baik secara fisik maupun mental, lalu kesejahteraan yang berkaitan dengan pekerjaan, *self esteem*, dan kepuasan hidup (Meyer & Matlin, 2010). Individu yang mempunyai kesejahteraan subjektif

tinggi akan merasakan kepuasan hidup. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli selama beberapa tahun terakhir, terdapat korelasi yang kuat antara komitmen organisasi dan kesejahteraan psikologis pada pengemudi ojek online dan karyawan pada umumnya. Psikologi kesejahteraan seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, dan *psychological well-being* positif terkait dengan peningkatan keterlibatan karyawan dengan organisasinya.

Adanya hubungan secara positif antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan dan kepuasan tersendiri secara subjektif. Hal ini secara tidak langsung, seakan mendorong seseorang ataupun individu agar lebih baik lagi dalam pekerjaannya, seperti menaati peraturan dalam organisasi dengan penuh kedisiplinan entah peraturan tertulis maupun tidak. Hal ini dijalankan sepenuhnya oleh mereka agar tercapai tujuan organisasi. Sehingga hal tersebut mampu mendorong adanya pembentukan komitmen organisasi. Berdasarkan berbagai fenomena yang telah dijabarkan diatas, penelitian ini akan mengkaji apakah ada pengaruh antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi Z, karena gen Z merupakan generasi yang saat ini lagi marak atau sedang semangat untuk memulai masuk dalam dunia pekerjaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat ataupun mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *Psychological well-being* dan komitmen organisasi pada karyawan generasi Z. Peneliti juga akan mendapat manfaat dari penelitian ini, seperti pemahaman yang lebih baik tentang psikologi kerja dan organisasi, karena penelitian ini sangat relevan dengan keterlibatan organisasi dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan kebijakan perusahaan yang lebih baik untuk mempertahankan manfaat dan meningkatkan komitmen organisasi dengan generasi Z

Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1991) memiliki pandangan bahwa komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai keadaan psikologis yang menunjukkan tingkat keterlibatan atau keterikatan seorang karyawan terhadap organisasinya dan keinginan kuat untuk mempertahankan posisi keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai faktor pendukung keberhasilan suatu organisasi dengan tujuan yang telah ditetapkan dari awal dan mendorong individu untuk melakukan sesuatu yang mengutamakan kepentingan organisasi dari dalam dirinya sendiri (Venusita, 2006). Lalu menurut Mathis dalam Sopiah (2008) komitmen organisasi merupakan tingkat kesediaan karyawan untuk percaya dan menerima tujuan organisasi serta tetap bekerja dan tidak meninggalkan organisasi. Bisa juga komitmen organisasi diartikan sebagai kemampuan relatif individu untuk terlibat aktif dalam suatu organisasi tertentu, dan keterlibatan individu dalam organisasi ini akan sangat tergantung pada nilai pribadi individu tersebut (Farzaneh, Farashah, & Kazemi, 2014).

Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu ukuran sikap yang berguna untuk mengevaluasi loyalitas para pekerja bertahan pada sesuatu industri (Atrizka, Afifa, & Dalillah, 2020). Komitmen mereka terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja sangatlah penting. Komitmen dijadikan sebagai faktor untuk memilih dan mengamankan suatu jabatan atau jabatan dalam suatu perusahaan. Sayangnya, tidak semua pengusaha dan karyawan menyadari pentingnya komitmen ini. Faktanya, pemahaman yang baik tentang keterlibatan sangat penting untuk menciptakan kondisi kerja yang efisien dan kondusif bagi perusahaan untuk beroperasi secara efektif.

Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (1991) bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan korelasi antara karyawan dan organisasi dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi. Keterlibatan organisasi terdiri dari tiga unsur:

1. Komitmen afektif, yaitu: mencakup perasaan positif yang dimiliki individu terhadap suatu organisasi. Kebanggaan, solidaritas, dan kesetiaan. Individu dengan komitmen afektif biasanya merasakan ketertarikan dan keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi dan merasa bahwa organisasi tersebut adalah bagian dari identitas mereka.
2. Komitmen kontinuitas, yaitu: berhubungan dengan persepsi individu atas biaya yang dikeluarkan saat meninggalkan organisasi. Biaya waktu, tenaga, dan investasi lain yang diberikan kepada organisasi. Individu yang terus terlibat cenderung bertahan dengan organisasi karena mereka merasa tidak dapat mengendalikan biaya.
3. Komitmen normatif, yaitu: komitmen yang memiliki kaitan dengan kewajiban moral individu untuk tetap berada dalam organisasi terhadap nilai atau norma yang dianggap penting oleh individu tersebut. Kewajaran, Kejujuran, Tanggung Jawab. Mereka yang memiliki kewajiban normatif merasa terdorong untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan moral dan etika.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Mowday Et (Boon dan Arumugam, 2006) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Karakter Personal: meliputi usia, masa atau lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian serta *soft skill* lainnya. Umumnya, usia dan masa kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi karena orang yang memiliki masa kerja cukup lama tentu memiliki skill dan kompetensi yang lebih meskipun secara usia tidak masuk kategori prima maupun produktif. Lalu tingkat pendidikan memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi, karena umumnya sekarang seseorang yang baru saja lulus (*fresh graduate*) meminta posisi yang lebih relevan terhadap jurusan atau Pendidikan terakhir yang ditempuh. Pada kasus gender, tim wanita cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada pria. Beberapa karakteristik kepribadian, seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten, juga dapat memiliki hubungan dengan komitmen organisasi.
2. Karakteristik pekerjaan dan peran: karakteristik ini terbagi dalam beberapa hal seperti, kesempatan seseorang untuk bekerja, konflik peran, dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan kerja yang diberikan kepada individu, semakin banyak pula pengalaman yang didapat dan semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Namun, konflik peran dan ambiguitas justru menunjukkan hubungan negatif dengan komitmen terhadap organisasi.
3. Karakteristik struktur organisasi: ukuran organisasi baik secara horizontal dan vertikal, kesatuan, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas dalam organisasi
4. Pengalaman kerja: meliputi ketergantungan individu pada organisasi, perusahaan yang memiliki kepentingan personal, sikap positif individu terhadap perusahaan, dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin tinggi nilai faktor-faktor tersebut, semakin besar pula tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Dalam arti

lain, semakin individu merasa ketergantungan, memiliki kepentingan personal yang kuat secara tidak langsung akan menimbulkan sikap positif terhadap perusahaan, dan terikat secara sosial dengan perusahaan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan atau organisasi.

5. Dukungan Organisasi: Pada dasarnya, konsep ini mengacu pada persepsi seorang pegawai terhadap sejauh mana organisasi memberikan apresiasi berupa dukungan, penghargaan, dan terhadap kontribusinya dalam bekerja.

Psychological well-being

Konsep *psychological well-being* merupakan konsep kontemporer yang secara masif dikembangkan dari konsep utamanya yakni “Well-Being”. Secara umum, *psychological well-being* digunakan sebagai acuan dalam studi penelitian secara empiris. Kahneman mengatakan bahwa Well-Being merupakan pengalaman yang dapat membuat hidup bahagia. Ryff & Singer menggali konsep ini dalam konteks aplikasi kehidupan sekaligus memberikan batasan istilah dalam konsep *psychological well-being*, yang tidak hanya memuat tentang pencapaian kebahagiaan akan tetapi juga sebagai tujuan yang mengarah kepada kesempurnaan hidup (Fitriani, 2016)

Psychological well-being (kesejahteraan) merupakan potensi yang dimiliki individu terkait penerimaan diri mengenai kekurangan dan kelebihan dirinya sendiri, mandiri serta dapat mewujudkan hubungan yang positif dengan orang lain, dan mampu beradaptasi dengan baik di lingkungannya, keinginan untuk hidup dan memiliki tujuan dalam mengembangkan kepribadian seseorang (Ryff, 1989). keadaan kesehatan mental dan kesejahteraan. Orang dengan kesehatan mental yang mampu menyesuaikan diri mereka dengan lingkungannya dan mampu untuk memilih serta menciptakan lingkungan yang selaras dengan kondisi fisik mereka. Selain itu, mereka juga memiliki rencana atau berpikir tentang kejadian di luar kemampuan mereka yang dapat diatasi dengan bagi. Lalu, individu yang dapat menerima kelebihan dan kekurangannya apa adanya, mampu mengembangkan dan membuat hubungan positif dengan orang lain, mengendalikan perilakunya, serta merasa puas dengan kehidupannya saat ini merupakan salah satu manfaat dari *Psychological well-being* (Liwarti, 2013).

Berangkat dari definisi di atas dapat dilihat bahwa kesejahteraan psikologis adalah kesejahteraan atau keadaan tertinggi yang diinginkan dan dapat dicapai individu yang mencakup harga diri serta penerimaan diri dengan berbagai aspek dalam kehidupan individu tersebut sehingga dapat memperoleh rasa puas dalam kehidupan. Annisa Fitriani (2016) menjelaskan konsep psikologi tentang kesejahteraan mental. Menurutnya kesejahteraan mental adalah keadaan psikologis yang dicapai seseorang dalam konteks teori kepuasan hidup (*life satisfaction*).

Dimensi Psychological well-being

Menurut Ryff (dalam Ryff, 1989: Ryff dan Keyes, 1995) dimensi yang menyusun komponen *psychological well-being* meliputi:

1. Kemandirian(*Autonomy*)

Kemandirian merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu berupa mengatur perilaku pribadi, mengambil keputusan dan tidak bergantung berlebihan pada orang lain. Seseorang bisa saja tidak lagi terikat pada norma yang berlaku dalam masyarakat atau kelompok mereka asalkan seseorang atau individu tersebut kuat dalam dimensi atau pandangan mereka untuk menolak tekanan sosial dan berpikir serta bertindak sesuai dengan keinginan pribadi, dan yang terakhir mereka mampu mengevaluasi diri mereka sendiri dengan standar yang mereka terapkan. Sebaliknya, individu yang lemah dalam dimensi ini lebih mementingkan penilaian orang lain, dan membuat keputusan berdasar pada pandangan dan penilaian orang lain.

2. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Penguasaan Lingkungan merupakan kemampuan individu untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi mental mereka. Tingkat kedewasaan dimensi ini tercermin dari kemampuan individu dalam menghadapi peristiwa-peristiwa di luar diri mereka. Individu yang memiliki kemampuan dalam penguasaan lingkungan dengan baik, mereka dapat secara kompeten merubah atau mengatur lingkungan mereka. Mereka juga dapat memanfaatkan peluang dengan kondisi lingkungan yang ada dan dapat menyelaraskan nilai-nilai lingkungan dengan nilai individu secara efektif sesuai dengan konteks sosial. Sedangkan mereka yang memiliki penguasaan lingkungan yang buruk, mereka akan kesulitan mengatur diri dalam lingkungan, mungkin mereka akan mengalami kekhawatiran yang berkelanjutan, kurang peka atau kurang sadar terhadap peluang yang ada, dan kurang memiliki kendali atas diri mereka sendiri.

3. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Dimensi *Personal Growth* atau dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai dimensi Pertumbuhan Pribadi merupakan kemampuan individu yang berguna untuk mengembangkan potensi yang berada dalam diri mereka. Pertumbuhan pribadi yang positif adalah ketika seseorang melihat diri mereka sendiri sebagai individu yang terus berkembang dan mengalami peningkatan, mereka juga tipikal orang yang terbuka terhadap berbagai pengalaman baru, mereka juga dapat menyadari potensi yang ada dalam diri mereka, dan mampu melakukan perbaikan yang efektif dalam kehidupan mereka. Di sisi lain, individu yang kurang berkembang secara pribadi tentunya akan mengalami berbagai hambatan dalam pengembangan diri mereka. Mereka tentunya juga akan mengalami stagnasi, secara sadar mereka akan menjalani kehidupan yang membosankan karena tidak memiliki kemampuan untuk *upgrading* diri.

4. Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations with Others*)

Dimensi ini dapat ditandai dengan adanya hubungan hangat individu dengan orang lain, hubungan hangat ini juga dipenuhi dengan kepercayaan satu sama lain. Karena saling percaya dan memiliki kehangatan, tentunya rasa empati akan muncul dan mereka juga akan saling menyayangi. Sedangkan mereka yang memiliki kemampuan rendah pada dimensi ini kerap kali kesulitan untuk menunjukkan kehangatan dan seringkali menjadi pribadi yang tertutup. Terkadang mereka juga kesulitan dalam menentukan topik pembicaraan, sehingga kerap kali dianggap tidak acuh terhadap orang lain. Mereka juga kesulitan atau bahkan tidak berkeinginan untuk melakukan sebuah komitmen entah dalam hubungan pertemanan, percintaan dan pekerjaan. Hal ini berakibat pada tidak maunya mereka berkompromi dengan berbagai hal..

5. Tujuan Hidup (*Purpose In Life*)

Tujuan hidup merupakan kemampuan yang tak kalah pentingnya dengan dimensi lain. Individu yang memiliki tujuan hidup percaya bahwa kehidupan mereka, baik masa lalu maupun saat ini, memiliki makna. Karena mereka memiliki tujuan hidup tentunya mereka juga memiliki target atau *plan list* yang ingin dicapai dalam hidup. Lalu untuk

mereka yang tidak memiliki tujuan hidup. Mereka akan merasa kehilangan makna hidup dan merasa seperti nihilis, mereka juga akan kehilangan arah dalam menjalani kehidupan.

6. Penerimaan Diri (*Self Acceptance*)

Penerimaan diri merupakan salah satu kemampuan yang sangat penting karena penerimaan diri akan sangat berguna bagi seseorang pada kehidupan mendatang. Pada dasarnya penerimaan diri adalah kemampuan seseorang untuk menerima diri sendiri dan masa lalunya. Kemampuan penerimaan diri mampu mempengaruhi kebahagiaan dan Kesehatan mental seseorang. Seseorang atau individu bisa dikatakan berhasil dalam proses penerimaan diri adalah ketika mereka memiliki sikap yang positif dan mampu menerima seluruh aspek dalam diri, sekalipun itu adalah hal yang buruk, sehingga hal ini dapat membuat mereka menerima masa lalunya. Sedangkan seseorang dengan kemampuan penerimaan diri yang rendah tentu akan merasa tidak puas terhadap diri mereka sendiri, *denial*, merasa marah dan kecewa terhadap masa lalu dan diri mereka sendiri. Biasanya orang seperti ini selalu mengharapkan sesuatu yang berbeda dari mereka dan hal ini berasal dari suatu keajaiban.

Faktor Psychological well-being

Ryff (Kartikasari, 2013) mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi mental health atau kesehatan jiwa individu. Keenam faktor tersebut adalah:

1. Usia: Usia berdampak pada kesehatan psikologis. Dimensi otonomi dan mengatasi lingkungan meningkat, terutama pada usia muda dan paruh baya. Di sisi lain, dimensi hubungan positif juga meningkat dari masa remaja hingga dewasa. Namun, jika menyangkut aspek tujuan hidup dan pengembangan pribadi, penelitian menunjukkan bahwa mereka menurun seiring bertambahnya usia, terutama di masa dewasa pertengahan hingga akhir. Tidak ada perbedaan yang signifikan pada dimensi proprioception dari dewasa muda sampai dewasa akhir.
2. Jenis Kelamin: Dalam penelitian Ryff dan Keyes (1995), terdapat perbedaan skor antara perempuan dan laki-laki pada dimensi hubungan positif dengan orang lain, dengan perempuan memiliki skor lebih tinggi daripada laki-laki. Selanjutnya, Ryff dan Singer (dalam Snyder, 2002) menemukan bahwa strategi dan sikap koping perempuan yang mempengaruhi aktivitas sosial cenderung lebih terdidik tentang keterampilan interpersonal daripada laki-laki.
3. Status sosial ekonomi: Status sosial ekonomi terkait dengan dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, keakraban lingkungan, dan pertumbuhan pribadi. Status sosial ekonomi yang rendah dapat memberikan efek negatif, seperti yang ditunjukkan oleh proses perbandingan sosial. Individu dengan status sosial ekonomi rendah mungkin merasa kurang nyaman dibandingkan orang lain dan mungkin tidak memiliki akses ke sumber daya yang dapat mengurangi ketidaksetaraan yang dirasakan. Dalam penelitian ini, individu dengan status pekerjaan tinggi memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Dukungan sosial didefinisikan sebagai kepastian, perhatian, rasa hormat, atau dukungan yang dirasakan individu dari orang atau kelompok lain
4. Dukungan sosial: Individu yang menerima dukungan sosial cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Dukungan sosial didefinisikan sebagai kepastian, perhatian, rasa hormat, atau dukungan yang dirasakan individu dari orang atau kelompok lain.
5. Religiusitas: Praktik keagamaan dapat memberi seseorang rasa keterhubungan dengan sesuatu yang lebih besar dan memberi makna hidup. Selain itu, dukungan sosial dari

kelompok agama dan keyakinan akan adanya Tuhan dapat memberikan rasa aman dan ketenangan pada individu.

6. Kepribadian: Schmitt dan Ryff meneliti hubungan antara lima tipe kepribadian dan dimensi kesejahteraan psikologis. Temuan mereka menunjukkan bahwa orang dengan ekstroversi rendah, kesadaran, dan *neurotisme* mendapat skor lebih tinggi pada dimensi pertumbuhan pribadi. Individu dengan kepribadian kolaboratif dan ekstrover mendapat skor lebih tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain. Sebaliknya, individu dengan kategori *neurotisme* rendah mendapat skor tinggi pada dimensi otonomi.

Hubungan *Psychological Well-being* Terhadap Komitmen Organisasi

Kesejahteraan psikologis individu memiliki dampak yang signifikan terhadap keterlibatan individu, produktivitas kerja individu, pencapaian tujuan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kemampuan untuk menghadapi lingkungan kerja. Orang yang merasa baik secara psikologis biasanya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dan memiliki hubungan sosial yang positif. Anisa dan Zulkarnain (2013) juga menekankan bahwa orang dengan kesehatan mental yang baik cenderung memiliki keyakinan yang kuat, mengatasi tantangan lingkungan, dan menjadi individu yang lebih efektif dalam kehidupan.

Menurut Aktami (2008), keterlibatan organisasi merupakan faktor kunci yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sangat penting sehingga beberapa organisasi menganggap keterlibatan sebagai persyaratan utama untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi mereka. Meskipun pentingnya *engagement* sudah menjadi hal yang lumrah, banyak organisasi yang masih belum menyadari pentingnya *employee engagement* dalam organisasinya. Bahkan, keterlibatan karyawan membantu menciptakan kondisi kerja yang menguntungkan, sehingga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi seluruh organisasi (Kuntjoro, 2002).

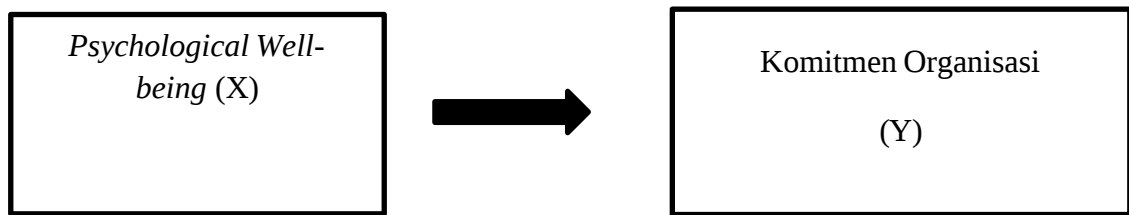
Individu yang memiliki *psychological well-being* tinggi, maka individu tersebut memiliki komitmen organisasi akan tinggi, berlaku juga sebaliknya jika individu memiliki *psychological well-being* yang rendah, maka individu tersebut juga memiliki komitmen organisasi yang rendah (Pratama & Izzati, 2021). Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Ardian mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada pegawai kantor yang hasilnya berupa, para pekerja yang memiliki *psychological well-being* (PWB) tinggi mampu menunjukkan hubungan positif terhadap komitmen organisasi mereka. Dengan demikian berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan maka PWB memiliki hubungan positif dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Ardian, 2021).

Terdapat adanya hubungan positif antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada karyawan. Jika karyawan yang memiliki kesejahteraan dan juga kepuasan tentunya hal ini akan menjadi motivasi tersendiri bagi mereka untuk berusaha sebaik mungkin dalam bekerja, seperti disiplin dalam bekerja atau menaati peraturan dalam organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Sehingga hal tersebut mampu memicu adanya pembentukan komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan merasa lebih terikat dengan organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan dedikasi dalam bekerja. Sementara itu, *psychological well-being* yang baik dapat membantu karyawan dalam menghadapi tekanan dan stres yang muncul di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan

kesejahteraan secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi yang memperhatikan *psychological well-being* karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini penting karena dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan, memperbaiki citra organisasi, dan dapat membawa dampak positif pada kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.



Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis 1: *Psychological Well-being* memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Generasi Z.

Metode penelitian

Rancangan penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Daniel (2016) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan alat ukur tertentu yang bertujuan untuk melihat kondisi di lapangan secara obyektif menggunakan angka sebagai sistem pengukuran. Sedangkan penelitian korelasional merupakan penelitian dengan tujuan untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel dengan menarik satu variabel antara variabel lain (Simon & Goes, 2011). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *psychological well-being* terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi Z.

Subjek penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan generasi Z. Pengambilan subjek menggunakan *purposive sampling*. Creswell (2013): *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk memilih sampel dengan karakteristik atau sifat tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian dan kriteria subjek karyawan Generasi Z dengan umur 18-28 tahun. Adapun deskripsi subjek penelitian dari kategori usia dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1 Deskripsi Subjek Penelitian

	Kategori	Frekuensi	persentase (%)
Usia	18	2	1,33
	19	10	6,67
	20	19	12,67
	21	17	11,33

22	28	18,67
23	28	18,67
24	17	11,33
25	15	10,00
26	14	9,33
Total	150	100
Rata-rata	16,67	
Standar Deviasi	8,15	

Pada tabel diatas, dapat dilihat data demografis yang menunjukkan total 150 karyawan yang didominasi antara umur 22-23 dengan jumlah frekuensi 28 senilai 18,67%, pada umur 18 terdapat jumlah frekuensi 2 senilai 1,33%, umur 10 tahun sejumlah 19 (6,67%), umur 20 tahun sebanyak 19 (12,67%), umur 21 dan 24 dengan jumlah 17 karyawan (11,33%), umur 25 berjumlah 15 (10,00%), sedangkan umur 26 tahun dengan jumlah frekuensi 14 senilai 9,33%. Selanjutnya untuk rata-rata hasil frekuensi subjek adalah 16,67. Dan standar deviasinya 8,15.

Variabel dan instrumen penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu (X) *Psychological Well-Being* sebagai variabel bebas sedangkan variabel terikat (Y) komitmen organisasi. *Psychological well-being* merupakan keadaan individu yang memiliki tingkat kesehatan mental yang baik dan merasa bahagia serta puas dengan hidupnya. Lalu untuk mengukur tingkat *psychological well-being* terhadap subjek yang akan diteliti, peneliti menggunakan skala Ryff's *Psychological Well-Being Scales* yang telah diadaptasi Prihwantari (2018) dimana, skala *Psychological Well-Being* ini terdiri dari 18 item 8 item favorable dan 10 item unfavorable.. Skala *Psychological Well-Being* ini disusun dengan menggunakan tujuh pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (1), Setuju (2), Agak Setuju (3), Netral (4), Sedikit Tidak Setuju (5), Tidak Setuju (6), dan Sangat Tidak Setuju (7). Nilai reliabilitas skala penelitian ini sebesar (0.822).

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang untuk memberikan dedikasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi tempatnya bekerja. Untuk mengukur komitmen organisasi pada subjek yang akan diteliti, peneliti menggunakan skala Meyer dan Allen yang telah diadaptasi Suseno (2019). Dengan jumlah 15 item. 9 item *favorable* dan 6 *unfavourable*. Dengan menggunakan skala *likert* 1-5, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Nilai reliabilitas skala penelitian ini sebesar (0.828).

Prosedur dan analisa data

Penelitian terdiri dari tiga tahapan, yaitu untuk tahapan persiapan dengan Menyusun proposal penelitian dan memperhatikan fenomena yang terkait dengan variabel penelitian yaitu *psychological well being* dan komitmen organisasi berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan sehingga menjadi acuan dalam penelitian. Selanjutnya peneliti mempersiapkan alat ukur yang akan dipakai dalam penelitian ini.

Tahap selanjutnya adalah tahap pelaksanaan, peneliti mulai untuk menyebar skala yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan yaitu generasi Z yang menjadi anggota aktif dalam suatu organisasi. Penyebaran skala dan pengambilan data dilakukan dengan menggunakan google form dengan disebar melalui media sosial seperti, *Whatsapp*, dan juga *Instagram*.

Selanjutnya tahap terakhir adalah tahap analisis data. Peneliti memilah data dan mengolahnya untuk menjadi hasil hipotesis. Pada tahap ini, peneliti memilih menggunakan software IBM SPSS versi 25 dengan uji regresi linier sederhana. Setelah melakukan analisis peneliti dapat melihat serta menyimpulkan adanya pengaruh antara *psychological well being* dan komitmen organisasi.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif kategorisasi dalam hasil penelitian merupakan pendekatan untuk menyajikan dan menggambarkan data yang telah dikumpulkan dalam bentuk kategori atau kelompok. Analisis ini bertujuan agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang distribusi data di antara berbagai kategori yang relevan. Penelitian ini memiliki subjek total sebanyak 150 karyawan dengan rentang usia 18-26 tahun. Adapun hasil penelitian ini, dapat dilihat dari tabel kategorisasi variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	SD	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
<i>psychological well-being</i>	85,81	16,57	Tinggi	>102	20	13,3%
			Sedang	68-101	115	76,7%
			Rendah	<69	15	10%
Komitmen Organisasi	45,51	8,75	Tinggi	>54	25	16,7%
			Sedang	36-53	107	71,3%
			Rendah	<37	18	12%

Pada tabel 2 diatas dapat disimpulkan dari 150 responden secara umum nilai frekuensi dari kedua variabel menunjukkan kategori sedang. Secara umum variabel *psychological well-being* subjek pada kategori sedang (nilai rata-rata 85,81 dengan *Standar Deviasi* 16,57) dengan persentase subjek berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 115 orang (76,7%). Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi subjek pada kategori sedang (nilai rata-rata 45,51 dengan *Standar Deviasi* 8,75) dengan persentase subjek berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 107 orang (71,3%).

Uji Asumsi

Uji asumsi normalitas dan linieritas adalah bagian penting dari analisis statistik, terutama dalam konteks regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk memeriksa apakah data yang digunakan dalam analisis memenuhi asumsi dasar yang diperlukan. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 3 dan 4 dibawah:

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Skewness	Kurtosis	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i>	-0,847	1,532	Normal
Komitmen Organisasi	0,555	0,800	Normal

Dengan menggunakan nilai *skewness* dan *kurtosis* yang diujikan secara normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa data yang terdistribusi secara normal memiliki nilai *skewness* dan *kurtosis* di antara -2 hingga 2. Variabel *psychological Well-Being* memiliki nilai *skewness* sebesar -0,847 dan *kurtosis* sebesar 1,532, sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki nilai *skewness* sebesar 0,555 dan *kurtosis* sebesar 0,800. Dapat diketahui bahwa nilai *skewness* dan *kurtosis* kedua variabel tersebut memenuhi syarat yaitu berada di antara -2 hingga 2. Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini terdistribusi secara normal. Selain uji normalitas untuk melihat kelayakan data dari uji asumsi klasik dapat dilihat hasil dari uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Linieritas

<i>Deviation From Linearity</i>	F	Sig
	1,192	0,225

Dari hasil uji linearitas terdapat nilai *Deviation from Linearity* (Sig.) sebesar 0,225 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara pengaruh *Psychological Well-being* terhadap komitmen organisasi.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah suatu hipotesis yang diajukan akan ditolak atau dapat diterima. Dalam regresi linier sederhana pengujian meliputi variabel *psychological well-being* sebagai variabel X dan komitmen organisasi sebagai variabel Y. Uji hipotesis akan membantu mengambil keputusan apakah variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Berikut uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (R)	Koefisien Determinasi (R ²)	Sig (p)
<i>Psychological well-being</i>	0,120	0,014	0,145

Hasil analisis regresi di atas menunjukkan bahwa *Psychological Well-being* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,120 signifikansi lebih besar dari 0,145 ($p < 0,05$) yang mana nilai koefisien determinasi sebesar 0,014 atau 1,4%.

DISKUSI

Berdasar pada penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel *psychological well-being* tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi Z. Hal tersebut dilihat dari hasil uji regresi sederhana yang menunjukkan nilai p (sig) lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat dikatakan, hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa ada pengaruh *psychological well-being* terhadap komitmen organisasi, ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological well-being* tidak menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pengaruh atas komitmen organisasi. Hal tersebut dikarenakan *psychological well-being* tidak lagi menjadi tolak ukur atas munculnya komitmen organisasi pada karyawan generasi Z.

Jadi baik *psychological well-being* generasi Z pada penelitian ini berada pada kategori sedang maupun rendah tidak mempengaruhi atau faktor yang menyebabkan komitmen organisasi rendah maupun tinggi. *Psychological well-being* generasi Z pada penelitian ini kebanyakan berada di kategori sedang dimana mereka merasakan kesejahteraan psikologis pada diri mereka, meskipun tetap terdapat beberapa subjek yang memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Dengan demikian komitmen organisasi generasi Z tidak berpengaruh terhadap *psychological well-being*.

Kesejahteraan psikologis bukan merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada generasi Z karena beberapa alasan salah satunya faktor internal seperti *individual value* lebih berpengaruh dalam menentukan komitmen organisasi (Mubarok, 2019). Hal tersebut terjadi karena seseorang dengan *individual value* tinggi tentunya memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maupun hal lain. *Individual value* merupakan nilai seseorang yang meliputi kedisiplinan diri, bertanggung jawab, konsistensi, dan kemampuan untuk memahami serta menghargai sesama manusia. Terdapat faktor lain yang menyebabkan *psychological well-being* tidak menjadi faktor penentu komitmen organisasi pada generasi Z, seperti sering berpindah-pindah tempat kerja.

Menurut Stillman dan Stillman (2017), Generasi Z merupakan generasi yang lebih realistis dalam hal profesi dan kemajuannya. Generasi Z realistis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depan. Generasi Z juga merupakan generasi yang cenderung mandiri, kompetitif, gigih, dan pekerja keras (Holmes & Collins, 2017). Hal tersebut dapat mendorong kuat kepada setiap Generasi Z untuk berlomba-lomba mengejar kesuksesan mereka. Generasi Z dikenal sebagai generasi “job hopper”, yang berarti mereka cenderung tidak bertahan lama di satu organisasi maka banyak juga Generasi Z yang sering berpindah kerja agar mendapatkan kesempatan belajar baru dan juga pengalaman, dengan demikian komitmen organisasi pada Generasi Z tidak cenderung tinggi. Begitu pula dengan penelitian ini yang mayoritas responden mempunyai komitmen organisasi sedang. Generasi muda, termasuk Generasi Z, cenderung kurang tangguh dan lebih rentan terhadap kelelahan dan stres kerja, yang dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis mereka.

Sama halnya dengan penelitian mengungkapkan bahwa kesempatan untuk terus belajar merupakan salah satu faktor utama yang dipertimbangkan Generasi Z untuk mencari pekerjaan baru (Fatri Cova & Zuzana, 2018). Jadi pada dasarnya Generasi Z memiliki rasa atau kemauan untuk terus belajar dan mencari pengalaman di suatu tempat yang baru. Hal tersebut bukan semata hanya keinginan, karena Generasi Z merupakan generasi yang berjalan dengan seiringnya perkembangan teknologi begitu cepat sehingga semua kebutuhan dapat tersedia dengan instan. Generasi Z yang digempur habis-habisan dengan budaya *instans evering*

kerap kali dicap generasi “bingung” dan dilihat sebagai tantangan. Karena budaya *instans evering* seperti budaya *fomo* dan *flexing* merupakan budaya yang sangat melekat pada Generasi Z (Ismail & Nugroho, 2022). Budaya dan pandangan ini mempengaruhi generasi Z di dunia kerja, ada banyaknya pilihan dan awal mereka kerja pada era pandemic menyebabkan para Generasi Z menjadi kutu loncat dalam pekerjaan, maksudnya para Generasi Z sering berpindah-pindah pekerjaan dengan alasan bosan dan tidak cocok. Dengan sifat ini menyebabkan Generasi Z kurang memiliki komitmen organisasi tinggi, kurang tanggung jawab secara mental meskipun Generasi Z adalah generasi yang sangat melek dengan *mental health issue*, selanjutnya Generasi Z juga kurang mendalami suatu profesi atau pekerjaan sehingga diperlukan proses adaptasi yang lebih baik lagi, atau Generasi Z menyebutnya dengan kata *effort*. Hal ini diperlukan untuk mengasah kompetensi baik *soft skill* maupun *hard skill* (Fitri, Aiman, Angelica, Putri, & Sarasvati, 2023).

Berbeda dengan Generasi Y, dimana generasi ini merupakan generasi sebelum Generasi Z. Generasi Y memiliki loyalitas dan komitmen organisasi cukup besar dibanding Generasi Z (Nugroho, 2022). Hal tersebut dapat disebabkan karena Generasi Y saat ini sedang berada pada puncak karir mereka dan lebih cenderung memiliki pekerjaan yang tetap. Generasi Y dapat dikatakan generasi kerja yang menjadi pemimpin pada saat bonus demografi Indonesia 2025 (Napitupulu, 2018). Generasi Millennial, yang mirip dengan Generasi Z dalam banyak hal, lebih cenderung menerima perpindahan karier non-naik, yang menunjukkan bahwa mereka memprioritaskan pertumbuhan dan pengembangan pribadi dibandingkan komitmen organisasi (Nabahani & Riyanto, 2020).

Pada penelitian ini *psychological well-being* tidak menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada Generasi Z, namun *psychological well-being* mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada subjek-subjek yang bekerja pada suatu instansi kedinasan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2016) yang menyatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara *psychological well-being* terhadap komitmen organisasi pada prajurit TNI-AU Abdulrachman Saleh Malang. Penelitian tersebut mengatakan bahwa seorang TNI yang memiliki PWB tinggi akan bekerja secara maksimal juga. Selain itu komitmen organisasi lebih besar dipengaruhi oleh variabel lain. Seperti halnya kepuasan kerja, menurut penelitian yang mengatakan apabila kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Nisa & Juariyah, 2018). Memang kepuasan kerja seseorang akan membuat orang tersebut memiliki kecenderungan bertahan di perusahaan tersebut.

Setelah melakukan penelitian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak melihat adanya pengaruh antara PWB terhadap komitmen organisasi pada Generasi Z. Seperti hal yang telah disebutkan diatas beberapa kemungkinan penyebab penelitian ini tidak memiliki pengaruh dikarenakan menurut kajian literatur Generasi Z memiliki semangat tinggi untuk terus mencari pembelajaran baru dan pengalaman. Selain itu Generasi Z memang terbukti sering berganti pekerjaan karena ingin mengeksplorasi lebih jauh lagi terhadap dunia kerja. Kesimpulannya *psychological well-being* tidak mempengaruhi komitmen organisasi pada Generasi Z.

Kelebihan dan keterbatasan pada suatu penelitian tentu terjadi, begitupun dengan penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini adalah hipotesis penelitian yang tidak terjawab. Karena

hipotesis awal memprakirakan apabila *psychological well-being* memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pada Generasi Z, namun hipotesis tersebut ditolak. Selain keterbatasan tersebut, terdapat keterbatasan lain seperti susahnya menemukan kajian literatur yang membahas *psychological well-being* tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pada Generasi Z. Kelebihan penelitian ini tentunya dari ditolaknya hipotesis tersebut membuat teori baru dan dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti lainnya.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh antara *Psychological well-being* terhadap komitmen organisasi pada Generasi Z. Artinya baik tinggi atau rendah *psychological well-being* pada Generasi Z tidak mempengaruhi komitmen organisasi pada Generasi Z tersebut. Hal tersebut dapat terjadi karena komitmen organisasi pada Generasi Z tidak terlalu tinggi. Generasi Z juga terbukti sering berpindah pekerjaan untuk mengeksplorasi pembelajaran atau pengetahuan baru, dan juga pengalaman.

Implikasi penelitian ini adalah karyawan Generasi Z memungkinkan untuk berpindah-pindah pekerjaan karena tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Dengan demikian sebaiknya karyawan Generasi Z berkomitmen terhadap suatu organisasi atau perusahaan lebih diperhatikan. Karena ketika seseorang memiliki komitmen organisasi tinggi tentunya akan memiliki etos kerja yang tinggi dan tetap mendapatkan pengalaman serta pengetahuan baru. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti mengapa *psychological well-being* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Generasi Z.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Q. A., Humaidi, N., & Shahrom, M. (2020). Industry Revolution 4 . 0 : The Readiness Of Graduates Of Higher Education Institutions For Fulfilling Job Demands. *Romanian Journal Of Information Technology And Automatic Control*, 30(2), 15–26..
- Aktami, B. (2008) Kontribusi kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan. Paper. Universitas Gunadarma
- Allen, Natalie J.; Meyer, John P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Ameen, N., & Anand, A. (2020). Generation Z in the United Arab Emirates: A smart-tech-driven iGeneration. In *The new generation Z in Asia: Dynamics, differences, digitalisation* (pp. 181–192). Emerald Publishing Limited.
- Annisa, Z. (2013). Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal INSAN*, 15(1).
- Ardian, M. R. (2021). *Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Atrizka, D., Afifa, A., & Dalillah, Y. (2020). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 225-236.
- Bencsik, A., Juhász, T., & Horváth-Csikós, G. (2016). Y And Z Generations At Workplaces. *Journal Of Competitiveness*, 6(3), 90–106.
- Boon, O. K., Arumugam, V. (2006) TQM practice and affective commitment: A case of malaysian semiconductor packaging organizations. *International Journal of Management and Enterpreunership*
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Daniel, E. (2016). The usefulness of qualitative and quantitative approaches and methods in researching problem-solving ability in science education curriculum . *Journal of Education and Practice* Vol 7, 15.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672–691.
- Fratricova, J., & Zuzana, K. (2018). Barriers to work motivation of generation. *Journal of Human Resource Management XXI*, 2, 28–39.
- Filatrovi, E. W., & Attiq, K. (2022). Penerapan Islamic Work Values Untuk Mencapai Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(2), 904-911.
- Fitriani, A. (2016). Peran Religiusitas dalam Meningkatkan Psychological Well-Being. Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama, 11(1), 57-80.
<https://doi.org/10.24042/ajsla.v11i1.1437>
- Fitri, F. F., Aiman, M., Angelica, C., Putri, N., & Sarasvati, K. (2023). Career Adaptability : Studi Deskriptif Pada Karyawan Gen Z. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 17 (1), 39-56.

- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124, 339–349.
- Holmes, A., & Collins, L. (2017). Career planning and curriculum integration : Millennials on the “lost” coast. *Journals Career and Curriculum Connection*, 1– 26
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227–234.
- Junior, M. S. (2017). Fungsionalitas Konflik Gojek: Studi Fenomenologi Terhadap Konflik Pengemudi Gojek di Kota Kediri. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 6(1).
- Kartikasari, N. Y. (2013). Body dissatisfaction terhadap psychological well being pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 304-323.
- Kuntjoro, Z. S. (2002). Komitmen organisasi. *Jakarta: www.e-psikologi.com*.
- Liwarti, L. (2013). Hubungan pengalaman spiritual dengan psychological wellbeing pada penghuni lembaga permasyarakatan. *Jurnal Sains dan Praktik Psikologi UMM*. Vol.1 No. 1
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>
- Mubarak, F. (2019). Individual Values dan Psychological Well-Being Terhadap Komitmen Organisasi. *Tazkiya Journal Of Psychology*, 7(1), 79-93. DOI:10.15408/tazkiya.v7i1.13499
- Nabahani, P. R., & Riyanto, S. (2020). Job satisfaction and work motivation in enhancing generation Z's organizational commitment. *Journal of Social Science*, 1(5), 234-240.
- Napitupulu, Y. D. R. (2018). Gaya Kepemimpinan Generasi Y Di Dunia Kerja. *Journal Of Business & Applied Management*, 11(1), 081-101.
- Nugroho, C. (2022). *Pengaruh Protean Career Orientation Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Generasi Y Dan Generasi Z Pekerja Sektor Keuangan Di Kota Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Paredes, M. R., Apaolaza, V., Fernandez-Robin, C., Hartmann, P., & Yanez-Martinez, D. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on subjective mental well-being: The interplay of perceived threat, future anxiety and resilience. *Personality and Individual Differences*, 170, 110455.
- Pertiwi, A. D. (2016). Perbedaan psychological well-being ditinjau dari masa perceraian pada perempuan (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Pradipta, R. N., & Amir, M. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Generasi Z. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Pratama, F., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru. 8(4). 1-12

- Prihwantari, N. A. (2018). Hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan dengan gaji di bawah satu juta. (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Indonesia).
- Putri, A. K. (2019). Pengaruh Psychological Well Being Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel di Yogyakarta. *Acta Psychologia*, 1(1), 43-52.
- Rafiei, M., Amini, M., & Foroonzadeh, N. (2014). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management Science Letters*, 4(8), 1841–1848.
- 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.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D. (2019). Entrepreneurship and eudaimonic well-being: Five venues for new science. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 646–663.
- Sagone, E., & de Caroli, M. E. (2014). Relationships between psychological well-being and resilience in middle and late adolescents. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 141, 881–887.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive Psychology: An Introduction. In M. Csikszentmihalyi (Ed.), *Flow and the Foundations of Positive Psychology*
- Simon, M., & Goes, J. (2011). Correlational Research. Dissertation and Scholarly Research: Recipes for success. WA: Dissertation Success LLC.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan: studi pada pt asia kapitalindo jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(02), 25-34.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Suseno, M. N. M. (2019). Pengujian Psikometris Skala Psikologi Komitmen Organisasi dan Komitmen Afektif.
- Verasamy, P., Abdul Majid, A. H., & Jamaluddin, N. A. (2020). Generational diversity, personal attributes and organizational commitment among employees of corporate consultancies. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(1), 65–72.

LAMPIRAN



Lampiran 1. Instrumen dan Blue Print Penelitian

Blueprint Skala *Psychological Well-Being*

Indikator	Item		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Otonomi	15	17, 18	3
Penguasaan Lingkungan	4	8, 9	3
Pertumbuhan Diri	14	11, 12	3
Hubungan Positif Dari Orang Lain	6, 16	13	3
Tujuan Hidup	7, 10	3	3
Penerimaan Diri	5	1, 2	3
Total			18

No.	Item	SS	S	AS	N	AGS	TS	STS
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Aku suka sebagian besar kepribadianku							
2.	Ketika saya melihat kisah hidup saya, saya senang dengan bagaimana hal itu terjadi sejauh ini							
3.	Beberapa orang berkeliaran tanpa tujuan melalui kehidupan, tapi saya bukan salah satu dari mereka							
4.	Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuatku sedih							
5.	Dalam banyak hal saya merasa kecewa dengan prestasi saya dalam hidup							
6.	Mempertahankan hubungan dekat itu sulit dan membuat saya frustrasi							
7.	Saya menjalani kehidupan sehari-hari dan tidak benar-benar memikirkan masa depan							
8.	Secara umum, saya merasa bertanggung jawab atas situasi dimana							

	saya tinggal
9.	Saya pandai mengelola tanggung jawab kehidupan sehari –hari
10.	Saya kadang -kadang merasa seolah saya telah melakukan semua hal yang harus dilakukan dalam hidup
11.	Bagi saya, hidup adalah proses pembelajaran, perubahan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan
12.	Saya pikir, penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang cara saya berpikir atas diri saya sendiri dan dunia
13.	Orang -orang menggambarkan saya sebagai orang yang memberi, mau berbagi waktu saya dengan orang lain
14.	Saya berhenti berusaha untuk membuat perbaikan besar atau perubahan dalam hidup saya sejak lama
15.	Saya cenderung dipengaruhi oleh orang-orang dengan opini kuat
16.	Saya belum mengalami banyak hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain
17.	Saya memiliki kepercayaan pada pendapat saya sendiri, bahkan jika mereka berbeda dari kebanyakan cara orang lain berpikir
18.	Saya menilai diri saya berdasarkan apa yang saya pikir penting, bukan oleh nilai-nilai dari apa yang orang lain pikirkan penting

Blueprint Skala Komitmen Organisasi

Indikator	Item		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Komitmen Afektif	1,2,6	3,4,5	6
Komitmen Kontinuitas	9, 10, 11	7,8	5
Komitmen Normatif	13, 14, 15	12	4
Total			15

No.	Item	SS	S	N	TS	STS
		1	2	3	4	5
1.	Saya akan sangat senang menghabiskan masa karir saya di perusahaan ini.					
2.	Saya benar-benar merasa bahwa masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah masalah saya juga.					
3.	Saya merasa akan mudah tertarik dengan perusahaan lain seperti saya tertarik dengan perusahaan ini.					
4.	Saya tidak merasa sebagai anggota keluarga dari perusahaan ini.					
5.	Saya merasa tidak memiliki ikatan emosional dengan perusahaan ini.					
6.	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya secara pribadi.					
7.	Saat ini saya masih menetap di perusahaan ini karena terpaksa.					
8.	Jika saya tidak terlanjur melibatkan diri terlalu jauh dengan perusahaan, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di perusahaan lain.					
9.	Saya masih menetap di perusahaan ini, karena mempunyai alasan yang sama kuat antara kebutuhan dan keinginan.					

-
10. Terlalu banyak hal dalam kehidupan saya yang akan terganggu, jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang.
-
11. Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini karena jika berhenti akan ada pengorbanan pribadi dan belum tentu perusahaan lain mampu memberi keuntungan seperti yang saya peroleh di perusahaan ini.
-
12. Saya tidak merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini.
-
13. Meskipun saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya tidak merasa bahwa meninggalkan perusahaan ini merupakan keputusan yang benar.
-
14. Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan ini sekarang.
-
15. Saya berhutang banyak pada perusahaan ini.
-



Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

Skoring Skala *Psychological Well Being*

No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	Yolanda Leorenza Zahro	2	4	2	5	4	5	6	4	4	4	6	6	4	6	5	4	4	4	79
2	Muhammad Suhada	6	6	5	2	2	3	3	6	5	3	6	5	6	3	2	4	6	6	79
3	Tika	5	3	6	1	4	3	6	7	5	4	6	2	4	6	3	4	3	3	75
4	Irfan	7	7	7	6	6	6	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	3	3	109
5	Masita Nur Hamzatun	5	6	7	6	6	7	6	7	6	5	7	7	6	6	7	5	6	7	112
6	Septhiyananda virdarenza zahro	2	2	1	4	4	2	1	1	2	7	1	1	1	1	6	4	2	1	43
7	Lila Mubarakah	6	5	6	2	6	7	7	7	6	3	7	6	6	7	4	4	4	6	99
8	Bella	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	74
9	mauliyadi dharma putra	5	5	6	5	5	5	6	7	6	3	7	6	6	6	4	5	6	6	99
10	Nayya	6	4	7	5	4	3	7	6	7	3	7	7	6	6	4	5	5	7	99
11	Adiatma	2	2	2	7	2	4	2	2	2	6	1	2	4	5	5	2	4	2	56
12	Rika	2	1	1	6	4	7	2	1	1	4	2	1	1	2	3	6	1	2	47
13	Novi	4	2	3	5	6	4	3	2	4	4	2	2	4	2	4	6	2	2	61
14	Roni	2	2	1	4	2	4	2	2	2	4	2	1	2	2	4	2	2	4	44
15	Muhammad Fauzi	1	2	1	6	6	6	7	1	2	5	1	2	2	1	7	6	2	2	60
16	JURIATMA JOKO SAPUTRO	1	1	7	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	36
17	Didik Prayoga	2	2	4	6	4	4	7	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	75
18	Ayat	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	24
19	Galih	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	2	2	6	2	2	2	44
20	Anna Aprilia	2	2	2	3	3	3	3	2	4	6	2	4	4	3	4	4	4	2	57
21	Oktavia Nanda lestari	1	1	2	5	6	5	4	1	1	5	3	4	3	5	6	5	1	1	59
22	Fajar Rahmadi	5	7	6	6	6	6	7	7	6	6	7	7	5	6	6	6	7	7	113
23	Nicolas Yung	4	5	1	3	4	3	2	2	2	1	1	1	4	1	4	5	2	1	46

24	Lela Kharunia	2	1	2	6	2	2	3	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	48
25	Yanuariko Karunia Putra	5	4	2	5	5	7	6	5	4	3	7	6	6	6	2	7	5	7	92
26	Dea	7	6	3	6	4	6	7	2	5	6	7	6	7	7	6	3	6	5	99
27	Safna Aulya	7	7	7	5	7	7	7	7	7	1	7	7	7	1	1	1	7	7	100
28	Salwa	7	7	7	1	1	1	1	7	7	1	7	7	7	1	1	1	7	7	78
29	Rivaldi Izza	2	6	4	3	2	6	7	6	5	2	5	4	4	6	6	5	2	7	82
30	Khadir risman	7	7	7	4	7	7	4	4	4	3	7	7	7	6	4	4	7	7	103
31	Aditya Septian Yudhistira	5	6	3	7	1	3	7	7	3	3	4	6	3	7	3	5	4	1	78
32	Muhammad Rizal	6	7	5	7	7	5	4	7	7	4	7	7	4	4	2	2	4	7	96
33	Muhammad Halim Ismail	4	3	3	2	3	4	6	6	4	5	5	6	5	7	6	3	4	4	80
34	Hariyadi	7	7	7	7	1	1	7	7	7	1	7	7	7	7	1	7	7	7	102
35	Rahmawati	4	6	7	3	3	3	5	6	3	3	5	6	6	6	4	4	6	6	86
36	Akhmad saufi	7	6	6	4	4	5	7	6	6	2	6	7	7	5	1	5	7	7	98
37	Suhaimi	6	6	7	1	1	2	4	7	6	2	6	6	6	4	3	5	5	6	83
38	Muhammad Riky Hisyam Rizqullah	4	5	4	1	1	1	1	7	4	5	4	4	4	2	5	3	5	7	67
39	Kaka alwandis setiawan	7	7	7	1	1	1	1	7	7	1	7	7	7	1	1	1	7	7	78
40	Jamal	5	5	4	6	6	5	7	5	4	4	7	7	6	6	5	5	5	6	98
41	Ryandi Yorsinda Anggoro	7	7	7	1	5	3	7	7	7	3	7	7	5	7	3	3	7	7	100
42	Ardi	6	6	5	3	2	4	4	6	6	5	7	7	6	1	1	2	7	7	85
43	Fitriani Indes Jangkir	4	4	6	2	2	6	6	6	7	1	6	6	6	6	2	2	7	6	85
44	Jhein cristy wisara	4	3	6	3	1	1	7	4	4	2	6	7	5	6	2	7	7	7	82
45	Novi isya maudini	6	6	6	2	6	4	6	4	6	3	6	6	4	4	3	3	5	5	85
46	Fakhiah	7	7	6	3	6	6	6	6	6	2	7	7	6	7	7	3	6	6	104
47	Yanasin	5	4	6	4	7	4	7	4	4	4	7	6	6	7	4	4	4	5	92
48	Alman	6	6	6	3	7	7	1	7	7	2	7	7	7	2	6	6	3	6	96
49	Umiatun	6	6	6	5	6	6	7	6	6	2	7	7	6	7	3	2	6	6	100
50	Jihan Wigia	6	5	6	3	3	6	7	5	5	3	7	7	6	3	2	2	6	6	88

51	Mustofa	7	6	2	6	1	4	6	2	5	3	7	7	6	6	6	4	2	6	86
52	Diajeng sekar arum	3	6	4	2	5	3	5	6	4	5	7	3	4	2	2	6	5	5	77
53	Farahin	7	7	7	3	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	4	7	7	116
54	Ulfa Dwiningtyas	4	5	3	3	6	2	7	5	5	5	7	7	4	7	6	5	6	6	93
55	Novita Wahyu Maulida	6	6	6	5	7	5	6	6	6	2	7	7	6	6	2	3	5	6	97
56	Ichy	6	7	7	3	5	4	7	7	5	3	7	7	4	2	5	4	4	4	91
57	Sochib	2	1	3	6	4	6	4	2	2	7	4	1	3	5	6	7	5	3	71
58	Rizqullah Zuhayr Nesa Gavin Aydin	5	7	7	4	5	4	6	5	5	6	7	6	6	5	5	5	5	7	100
59	Yuniar tri devi	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	6	6	4	4	6	6	6	4	86
60	Ario Susanto	7	7	7	2	2	2	1	7	7	1	7	7	6	4	3	2	6	6	84
61	M Gilang Ramadhan	6	7	7	4	7	2	4	7	7	1	7	7	7	4	7	2	4	7	97
62	Muhammad Havis Firmansyah	7	7	6	6	7	7	6	6	6	2	7	7	7	6	4	6	7	7	111
63	Dinda Ayu Widasmara	5	1	3	2	2	3	5	7	5	2	7	7	6	5	3	4	5	5	77
64	Vina	7	7	7	1	7	3	7	7	7	3	7	7	7	3	2	4	7	7	100
65	Rahul Oscarra Duta	5	2	6	3	2	3	4	4	5	5	5	6	5	4	3	3	5	5	75
66	Kumara Adji Aptantha Widyadana	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	126
67	Muhammad Pahlevi Ramadhani	7	4	6	7	7	7	7	6	4	4	7	6	6	7	7	7	4	7	110
68	Rafi	4	7	4	6	4	5	7	7	5	5	7	7	6	5	2	4	4	7	96
69	Widi Yuli	5	4	6	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	2	5	72
70	Raihanul Falah Al Haris	6	6	7	4	5	5	5	6	6	2	7	7	6	6	3	4	6	6	97
71	Febby Anggun Sari	5	6	3	3	2	6	4	7	4	5	7	6	5	6	3	5	5	6	88
72	Cindy Ira Rashif	6	6	3	4	4	4	5	3	4	2	7	6	4	5	4	4	6	6	83
73	Jessica	7	6	6	1	3	3	7	6	5	6	7	6	6	6	5	2	6	6	94
74	Yoan	6	6	6	7	3	4	3	5	6	4	6	6	6	4	6	6	7	6	97
75	Kholis	6	6	6	5	5	5	5	5	6	4	6	6	6	4	3	5	4	4	91
76	Faizah	7	7	6	1	1	1	1	6	5	2	7	7	7	1	1	1	7	6	74
77	Maulana Ramadhan S	7	7	7	2	1	2	2	6	6	2	6	6	6	2	2	1	7	7	79

78	Catur Agus Prayogi	6	6	7	7	6	7	7	6	6	2	7	6	5	7	7	5	6	6	109
79	Muhamammad Ansor	6	7	7	3	6	6	7	6	7	3	7	6	4	7	6	5	7	7	107
80	Rusida	5	3	2	3	3	5	6	4	5	2	6	6	4	5	3	5	6	7	80
81	Hikmah	7	7	7	4	7	7	7	6	5	4	7	5	7	7	6	6	6	4	109
82	hendra wiratno	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	7	6	7	7	5	7	7	111
83	Sisi Ariani	6	6	7	4	6	4	6	4	4	4	7	7	4	6	4	4	7	7	97
84	Sofia Jeni Agustina	7	7	7	1	3	4	5	6	3	2	2	4	4	2	5	3	3	7	75
85	Noberto kurniadi	6	6	6	7	7	7	7	7	6	2	7	6	6	7	7	2	6	6	108
86	Thania putri ratnasari	5	6	7	1	3	4	7	7	5	3	7	6	6	7	3	2	6	6	91
87	SAMRI RUSIADI	6	6	7	4	5	4	6	7	5	3	7	6	6	5	4	2	5	5	93
88	Rahel	6	7	6	4	3	7	7	6	6	2	7	7	7	7	4	7	5	7	105
89	Mochamad Khoirudin	7	7	7	1	3	2	7	7	7	2	7	4	7	1	2	6	7	5	89
90	Fajar	2	2	2	6	6	6	6	2	2	6	2	2	2	6	6	6	2	2	68
91	Muhammad Afif Ash Sholihin	7	7	7	1	1	1	7	7	1	7	7	7	1	1	1	7	7	7	78
92	Nor syifa	6	6	4	2	4	2	4	6	5	2	6	6	6	4	4	2	6	5	80
93	Savira Salsabila	7	6	4	1	2	1	4	7	6	1	7	7	7	3	4	2	7	6	82
94	Hoiril Huda	7	7	6	6	5	4	7	7	7	1	7	7	7	5	1	6	7	7	104
95	Pascha	4	5	5	4	5	3	5	5	6	3	7	6	6	4	3	5	4	4	84
96	Annisa	7	7	5	2	5	4	5	6	6	3	5	5	5	3	3	3	6	6	86
97	Nurfitria	3	2	3	5	5	5	5	3	3	5	4	2	3	6	5	6	3	3	71
98	Hana	6	6	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
99	Raihani	4	5	3	2	3	2	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	70
100	Latifah	6	5	5	3	3	4	3	4	6	3	5	7	6	4	2	1	6	6	79
101	Denny Riyadi	3	4	4	6	5	5	2	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	71
102	Masitah	6	3	6	1	3	5	3	5	6	5	6	7	6	5	3	5	7	7	89
103	Jofana	6	6	5	2	3	6	6	6	6	3	6	6	5	6	3	6	5	5	91
104	MUHAMMAD FIKRI MUBARAK	7	6	7	2	3	2	7	6	6	2	7	6	6	7	2	3	6	6	91

105	Sarah	6	6	6	1	4	3	5	5	5	1	7	7	6	5	2	2	5	5	81
106	Ina	7	6	6	1	4	5	6	6	6	5	7	6	7	5	4	2	6	4	93
107	Ahmad Abdul	6	6	7	3	7	4	5	6	7	2	7	7	4	6	6	6	7	7	103
108	Heney	6	6	6	2	2	2	2	6	6	2	6	6	6	2	2	2	4	6	74
109	Lili	7	6	7	1	2	1	4	6	6	1	5	7	5	1	1	1	6	7	74
110	Aera	5	6	6	5	3	7	6	7	6	4	7	7	5	3	3	7	3	5	95
111	Cahaya	6	7	5	5	3	7	6	6	6	6	7	7	5	5	2	6	4	6	99
112	Deean	6	4	3	1	5	4	6	5	5	4	6	6	6	3	3	3	6	5	81
113	Adina	6	6	3	7	1	7	5	5	5	6	7	6	5	6	3	5	3	7	93
114	M. Saipudin	2	2	3	4	4	4	7	7	6	4	7	4	5	4	4	4	5	5	81
115	Rizky Azkiya	4	5	6	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	72
116	Adiba Salsabila	3	3	3	5	5	6	5	4	3	6	2	2	3	5	5	5	3	3	71
117	Fahrul	7	7	1	3	4	4	4	7	5	4	7	6	4	7	2	4	6	6	88
118	ridho ramadhan	6	6	4	4	6	6	5	5	6	6	7	5	6	5	5	4	6	4	96
119	Rizka	6	6	7	4	5	7	7	5	6	2	7	6	7	6	1	3	6	4	95
120	Mohamad Fauzan	7	7	7	1	4	2	5	7	7	1	7	7	7	6	5	2	7	7	96
121	Halimatunnisa	7	6	7	6	4	6	1	6	7	2	7	7	7	6	4	6	6	3	98
122	Atma Hasanah	7	7	7	2	5	3	7	7	6	3	7	7	6	2	2	2	5	5	90
123	Tri Wianti	4	3	4	5	6	3	5	7	6	4	7	7	6	5	4	3	4	4	87
124	Atikah Hesty Liani	6	6	7	3	4	3	7	5	5	3	7	7	5	7	1	3	7	4	90
125	Siti Jahrah	6	6	6	2	2	2	6	6	3	5	6	6	6	5	2	2	5	6	82
126	Mutiara Azzahra	7	5	5	4	4	4	4	5	6	6	7	5	5	3	3	2	5	5	85
127	Okta	7	7	7	2	6	2	6	7	6	2	7	7	7	6	3	3	6	6	97
128	Lionel Tanudjaya	5	6	5	3	3	2	3	5	5	5	5	6	5	3	4	2	5	5	77
129	Surya	4	4	5	3	3	3	4	6	5	2	7	7	5	4	4	4	6	5	81
130	MUHAMMAD DIMAS SANJAYA	6	6	2	2	2	2	6	6	6	3	7	7	6	2	4	4	6	5	82
131	Tomi riski	6	5	5	3	2	3	3	6	5	4	5	5	5	3	4	2	6	7	79

132	Stevanny	7	6	7	3	3	5	4	6	5	2	7	7	7	2	4	6	4	7	92
133	Nuri	6	6	6	6	5	5	6	6	6	2	6	6	6	2	5	6	2	6	93
134	Alisa	7	7	7	1	5	3	7	7	7	1	7	7	7	7	3	7	7	7	104
135	Intan Adriani	6	5	6	1	2	1	2	6	5	5	7	7	7	4	3	2	6	6	81
136	Nabilah Shafa Rizqia	2	3	3	6	6	5	5	3	2	6	2	3	3	6	6	6	3	3	73
137	Husna	5	6	6	2	2	5	4	6	6	2	6	7	7	1	2	5	2	5	79
138	Tivani	2	6	5	7	3	6	7	7	7	2	7	7	7	1	1	1	5	7	88
139	Sri yuliani	6	7	7	1	5	4	3	7	7	1	7	7	7	3	5	2	7	7	93
140	Piza	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	80
141	Fawaz	6	6	6	4	6	5	4	6	6	4	7	7	6	7	6	2	6	4	98
142	Shavira Putri	6	6	6	5	3	6	7	6	7	6	7	4	5	7	6	4	5	5	101
143	Siska Amelia	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	1	7	7	7	114
144	Indra Saputra	7	7	7	7	4	4	4	5	2	4	7	1	7	1	1	1	1	3	73
145	Sinta Bella	4	4	5	3	4	5	4	6	7	2	7	5	2	6	3	3	6	5	81
146	Nor hujaimah	7	7	3	1	2	1	6	7	7	1	7	7	7	6	3	1	6	7	86
147	Siti nor hadijah	7	7	3	1	2	1	6	7	7	1	7	7	7	6	1	1	6	7	84
148	Abdillah	7	7	7	1	4	1	1	7	7	1	7	7	7	6	7	4	7	7	95
149	Marhan	7	6	6	2	6	6	6	6	6	2	6	6	7	1	1	2	6	7	89
150	Zerena Salim	7	7	7	1	1	1	1	7	7	1	7	7	7	6	7	1	7	7	89

Skoring Skala Komitmen Organisasi

No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	Yolanda Leorenza Zahro	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	41
2	Muhammad Suhada	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	41
3	Tika	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	5	36
4	Irpan	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3	1	5	5	5	63
5	Masita Nur Hamzatun	1	1	3	1	1	1	1	2	1	4	2	2	2	2	5	29
6	Septhiyananda virdarenza zahro	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	40
7	Lila Mubarokah	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	42
8	Bella	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
9	mauliyadi dharma putra	2	2	3	2	2	3	1	3	2	4	3	3	2	2	2	36
10	Nayya	4	3	4	1	1	3	2	3	1	2	2	3	4	2	5	40
11	Adiatma	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	45
12	Rika	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	4	2	3	3	3	40
13	Novi	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	41
14	Roni	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	36
15	Muhammad Fauzi	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	38
16	JURIATMA JOKO SAPUTRO	1	5	5	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	5	5	39
17	Didik Prayoga	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
18	Ayat	5	3	3	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	43
19	Galih	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	38
20	Anna Aprilia	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	38
21	Oktavia Nanda lestari	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
22	Fajar Rahmadi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	2	2	5	29

23	Nicolas Yung	3	3	3	5	5	5	5	3	1	5	3	3	5	3	5	57
24	Lela Kharunia	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	36
25	Yanuariko Karunia Putra	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
26	Dea	2	2	2	5	4	4	1	4	1	5	2	4	4	1	5	46
27	Safna Aulya	1	1	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	35
28	Salwa	5	5	1	1	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	51
29	Rivaldi Izza	5	5	4	2	4	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	64
30	Khadir risman	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	50
31	Aditya Septian Yudhistira	3	1	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	2	4	47
32	Muhammad Rizal	1	1	3	3	4	2	4	4	3	2	1	5	2	3	2	40
33	Muhammad Halim Ismail	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	36
34	Hariyadi	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	51
35	Rahmawati	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	59
36	Akhmad saufi	3	3	4	2	2	3	3	5	1	3	2	3	2	4	4	44
37	Suhaimi	3	3	2	2	2	2	3	4	1	1	1	3	3	3	3	36
38	Muhammad Riky Hisyam Rizqullah	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	40
39	Kaka alwandis setiawan	1	4	2	5	5	1	5	5	1	1	1	5	1	1	1	39
40	Jamal	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	2	5	34
41	Ryandi Yorsinda Anggoro	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
42	Ardi	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	37
43	Fitriani Indes Jangkir	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	39
44	Jhein cristy wisara	4	4	2	1	1	4	4	3	1	2	4	3	4	4	1	42
45	Novi isya maudini	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
46	Fakhih	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
47	Yanasin	3	2	3	5	5	4	5	3	3	1	4	4	3	4	1	50
48	Alman	3	2	3	2	3	2	5	5	4	1	1	4	2	2	3	42

49	Umiatun	4	4	5	4	2	3	4	2	4	4	4	5	5	3	5	58
50	Jihan Wigia	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	43
51	Mustofa	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
52	Diajeng sekar arum	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	1	4	3	48
53	Farahin	1	5	3	3	3	3	3	3	1	1	1	5	3	3	1	39
54	Ulfa Dwiningtyas	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	1	42
55	Novita Wahyu Maulida	2	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	32
56	Ichy	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	69
57	Sochib	4	5	3	4	4	2	4	2	4	4	5	2	4	5	5	57
58	Rizqullah Zuhayr Nesa Gavin Aydin	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
59	Yuniar tri devi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
60	Ario Susanto	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	37
61	M Gilang Ramadhan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
62	Muhammad Havis Firmansyah	2	3	1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	42
63	Dinda Ayu Widasmar	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44
64	Vina	3	2	3	4	3	2	4	4	1	2	1	3	3	2	3	40
65	Rahul Oscarra Duta	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
66	Kumara Adji Aptantha Widyadana	1	1	5	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	5	47
67	Muhammad Pahlevi Ramadhani	3	4	3	2	2	3	5	3	4	2	3	5	4	2	1	46
68	Rafi	5	1	3	3	2	5	4	4	3	3	3	3	3	1	1	44
69	Widi Yuli	4	1	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	1	1	1	37
70	Raihanul Falah Al Haris	4	3	4	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	42
71	Febby Anggun Sari	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	47
72	Cindy Ira Rashif	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	48
73	Jessica	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
74	Yoan	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	36

75	Kholis	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	43
76	Faizah	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	4	3	2	1	44
77	Maulana Ramadhan S	3	3	4	5	5	1	3	3	3	1	1	5	1	1	1	40
78	Catur Agus Prayogi	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	5	3	2	2	1	55
79	Muhamammad Ansor	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	2	2	4	2	58
80	Rusida	3	2	2	4	2	3	2	4	2	4	4	2	5	4	1	44
81	Hikmah	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	43
82	hendra wiratno	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	1	1	4	1	44
83	Sisi Ariani	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	37
84	Sofia Jeni Agustina	3	4	2	3	3	4	1	2	4	4	4	2	3	4	4	47
85	Noberto kurniadi	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	24
86	Thania putri ratnasari	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
87	SAMRI RUSIADI	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	25
88	Rahel	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	51
89	Mochamad Khoirudin	1	2	1	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	60
90	Fajar	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	48
91	Muhammad Afif Ash Sholihin	4	5	1	1	1	5	1	1	4	5	5	1	5	5	5	49
92	Nor syifa	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	30
93	Savira Salsabila	4	4	1	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	4	3	60
94	Hoiril Huda	1	1	2	2	1	1	2	2	4	3	3	1	1	2	2	28
95	Pascha	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	49
96	Annisa	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	51
97	Nurfitria	4	4	3	2	2	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	48
98	Hana	2	3	3	5	4	5	5	3	2	2	3	3	3	3	4	50
99	Raihani	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	40
100	Latifah	2	2	4	4	4	1	2	2	3	2	3	4	2	2	3	40
101	Denny Riyadi	4	4	2	4	4	3	5	3	4	2	2	3	2	2	3	47

102	Masitah	4	3	4	3	4	2	5	4	4	3	4	2	2	2	3	49
103	Jofana	3	2	4	4	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	41
104	MUHAMMAD FIKRI MUBARAK	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	2	3	3	2	51
105	Sarah	4	3	3	4	4	3	5	2	5	1	5	3	4	2	1	49
106	Ina	4	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	4	43
107	Ahmad Abdul	3	4	2	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	60
108	Heney	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
109	Lili	2	3	4	5	4	2	4	5	2	1	1	4	2	2	2	43
110	Aera	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	71
111	Cahaya	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	4	5	1	45
112	Deean	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	32
113	Adina	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	5	3	3	3	3	49
114	M. Saipudin	3	4	3	2	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	2	44
115	Rizky Azkiya	3	3	2	2	3	4	3	5	3	3	3	2	2	3	3	44
116	Adiba Salsabila	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	42
117	Fahrul	4	5	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	53
118	ridho ramadhan	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	57
119	Rizka	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	45
120	Mohamad Fauzan	3	4	3	4	4	5	4	1	3	5	5	5	4	4	4	58
121	Halimatunnisa	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	58
122	Atma Hasanah	3	2	2	4	1	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	46
123	Tri Wianti	2	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	1	54
124	Atikah Hesty Liani	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
125	Siti Jahrah	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	37
126	Mutiara Azzahra	2	2	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	5	42
127	Okta	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	53

128	Lionel Tanudjaya	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	38
129	Surya	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	2	3	4	55	
130	Muhammad Dimas Sanjaya	3	3	3	5	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	51	
131	Tomi riski	3	4	2	1	1	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	46	
132	Stevanny	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	2	60	
133	Nuri	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	52	
134	Alisa	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	
135	Intan Adriani	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	45	
136	Nabilah Shafa Rizqia	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	5	2	4	4	4	47	
137	Husna	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	54	
138	Tivani	2	2	2	3	2	2	4	4	5	5	4	4	3	2	2	46	
139	Sri yuliani	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	70	
140	Piza	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	44	
141	Fawaz	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	40	
142	Shavira Putri	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	4	3	3	3	3	50	
143	Siska Amelia	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	47	
144	Indra Saputra	5	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	47	
145	Sinta Bella	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	
146	Nor hujaimah	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	33	
147	Siti nor hadijah	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	37	
148	Abdillah	3	5	1	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	65	
149	Marhan	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	56	
150	Zerena Salim	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	71	

Lampiran 3. Analisis Data Penelitian

Uji Normalitas

Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
xxx	150	24.00	126.00	85.8067	16.57389	-.847	.198	1.532	.394
yyy	150	24.00	71.00	45.5133	8.75217	.555	.198	.800	.394
Valid N (listwise)	150								

Uji Lineritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square
KO * PWB	Between Groups	(Combined)	4973.290	58	85.746
		Linearity	163.374	1	163.374
		Deviation from Linearity	4809.916	57	84.384
	Within Groups		6440.183	91	70.771
	Total		11413.473	149	

Regresi Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PWB ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KO

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.120 ^a	.014	.008	8.71861

a. Predictors: (Constant), xxx

b. Dependent Variable: yyy

ANOVA Table

			F	Sig.
KO * PWB	Between Groups	(Combined)	1.212	.204
		Linearity	2.308	.132
		Deviation from Linearity	1.192	.225
	Within Groups			
Total				

Lampiran Verifikasi Data dan Keterangan Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/701/Lab-Psi/UMM/X/2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Sulthan Alief Irlangga
 NIM : 201910230311459
 Dosen Pembimbing : 1) M. Salis Yuniardi, Ph.D
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
 Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~
2. Cek Plagiasi
 Hasil: Lulus/Perbaikan
 Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Psychological Well Being Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Generasi Z	25%	9%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 3 Oktober 2023
 Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

MALANG