

KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI KETERIKATAN KERJA DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING SEBAGAI MEDIATOR PADA PADA KARYAWAN PT X

Khoirunnisa Rizki Rahmadani¹, Erita Yuliasesti Diah Sari ²

^{1,2} Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta
2208044070@webmail.uad.ac.id

Abstract

The phenomenon of massive resignation occurred in response to the changes that occurred during the COVID pandemic. Surveys found in Indonesia that employees are not satisfied with the work they do, do not have a career path in the company they occupy and the ratio of employees leaving the organization every year is found to be very large. The purpose of this study is to see organizational commitment in terms of work attachment with psychological well-being as a mediator for PT X employees. The research used is a quantitative method with a multivariate correlational research design. The population used is PT X employees using a sampling technique, namely purposive sampling with employees who have worked for one year with 120 research samples with a used try out. The measuring instruments used are work attachment scales, psychological well-being and organizational commitment using Aiken's V content validity, confirmatory factor analysis construct validity, Cronbach alpha reliability. This study uses the Medmod module mediator regression analysis with the help of the Jamovi 2.3.28 software application. The results of the analysis show that psychological well-being can mediate the relationship between work attachment and organizational commitment by 64.3% with partial mediation results. The above results show the conclusion that psychological well-being has a positive relationship with organizational commitment. in addition, work attachment is positively related to psychological well-being. The last result of this study is that work attachment has a positive relationship with organizational commitment by 35.7%.

Keywords: Work engagement, Organizational commitment, Mediator, Psychological well being

Abstrak

Fenomena pengunduran diri besar-besaran terjadi sebagai respon terhadap perubahan yang terjadi selama masa pandemi COVID. Survey yang ditemukan di Indonesia bahwa karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, tidak mempunyai jenjang karir pada perusahaan yang ditempati serta rasio keluarnya karyawan dari organisasi setiap tahunnya ditemukan sangat banyak. Tujuan dari penelitian ini melihat komitmen organisasi ditinjau dari keterikatan kerja dengan *psychological well being* sebagai mediator pada karyawan PT X. Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional multivariat. Populasi yang digunakan yaitu karyawan PT X dengan menggunakan teknik sampling yaitu *purposive sampling* dengan karyawan yang telah bekerja satu tahun dengan 120 sampel penelitian dengan *try out* terpakai. Alat ukur yang digunakan yaitu skala keterikatan kerja, *psychological well being* dan komitmen organisasi dengan menggunakan validitas isi *aiken's V*, validitas konstruk *confirmatory factor analysis*, reliabilitas *cronbach alpha*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi mediator modul *Medmod* dengan bantuan aplikasi *software* Jamovi 2.3.28. Hasil analisis menunjukkan *psychological well being* dapat memediasi hubungan keterikatan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 64,3% dengan hasil *partial mediation*. Hasil diatas menunjukkan kesimpulan bahwasanya *psychological well being* mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Selain itu, keterikatan kerja berhubungan positif dengan *psychological well being*. Hasil terakhir dari penelitian ini bahwasanya keterikatan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi sebesar 35,7%.

Kata Kunci : Keterikatan Kerja, Komitmen Organisasi, Mediator, *Psychological Well Being*

Pendahuluan

Organisasi dapat menilai keberhasilan atau tidaknya dalam mencapai sebuah tujuan dengan penentuan sebelumnya bergantung pada kemampuan karyawan dengan menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Organisasi menuntut karyawan memiliki kemampuan terampil, pemikiran dan cara menganalisa yang baik serta kreatif dalam bidang masing-masing untuk memperoleh tujuan yang akan diperoleh oleh sebuah organisasi (Tanjung, 2020). Perusahaan dapat mengetahui karyawan berharga dan berbakat yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi sendiri, sehingga perusahaan dapat mempertahankannya dibandingkan mengeluarkan karyawan yang tidak memberikan kontribusi pada perusahaan (Bodjrenou *et al.*, 2019).

Kontribusi karyawan di dalam perusahaan dapat diketahui dari disiplin kerja serta produktivitas kerja (Ircham & Iryanti, 2022). Selain itu, kontribusi karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan kerja, rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi tanggung jawab dan penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Manery *et al.*, 2018). Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja akan merasa nyaman dalam lingkungan kerja (Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Apabila karyawan merasa puas dengan lingkungan kerjanya maka akan terbentuk hubungan yang dekat antara karyawan dengan organisasi tempat ia bekerja (Darmawan *et al.*, 2020).

Survei yang dilakukan oleh Jobstreet.com kepada 17.623 karyawan pada bulan Oktober 2020 mendapatkan hasil sebesar 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kemudian, survei dari Badan Pusat Statistik Nasional membuktikan bahwa 60% pekerja dari 7,2 juta mengaku tidak mempunyai jenjang karir pada perusahaan yang ditempatinya. Survei dari *Hay Group* berkenaan dengan *turnover* di tingkat dunia dari tahun 2010 sampai 2018 mengungkapkan adanya kenaikan 20% dengan cukup signifikan setiap tahunnya terkait rasio keluarnya karyawan dari organisasi. Data tersebut dibenarkan dengan hasil laporan *Michael Page Indonesia* tahun 2015 bahwa 72% responden mengungkapkan memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan dalam jenjang waktu 12 bulan (Wonowijoyo & Tanoto, 2018).

European Foundation for Management Development (EFMD) Global (2021) ada fenomena terbaru yang menjadi masalah dalam komitmen organisasi yaitu “*great resignation*” atau gelombang pengunduran diri besar-besaran dengan fenomenanya yaitu lonjakan dalam jumlah karyawan yang

menentukan untuk meninggalkan pekerjaan secara masal karena adanya sebuah respon terhadap perubahan yang terjadi selama pandemi *COVID-19*. Hasil penelitian sejalan dengan Dhamuri (2023) bahwasanya di PT X sebagai cabang di Ponorogo memiliki permasalahan ketidaksiplinan karyawan seperti terlambat datang ke kantor dan seragam kerja tidak sesuai dengan jadwal. Hal tersebut juga sejalan dengan observasi yang ditemukan di cabang Kantor Pusat Utama Yogyakarta dan Cabang Yogyakarta 2 ditemukannya ketidakdisiplinan karyawan seperti datang tidak sesuai dengan jam kerja serta seragam yang digunakan tidak seragam dengan rekan-rekan lainnya. Tumpang tindih di pekerjaan mengakibatkan karyawan sulit untuk fokus dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan kurang memiliki peluang promosi dan kesempatan untuk berkembang dalam organisasi.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai seseorang dalam berkomitmen dengan karakteristik seperti hubungan antara organisasi, dapat mempunyai keterkaitan terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*) (Meyer & Allen, 1991).

Berdasarkan hasil pra riset kepada 25 dari 30 karyawan di divisi marketing, divisi sales & distribution dan divisi manufacturing di PT Nutrifood Indonesia menyatakan indikator yang bermasalah yaitu komitmen organisasi (Widagdo, 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Nuraeni *et al.*, (2022); Tanjung (2020) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *turnover* yang terjadi dalam sebuah perusahaan akibat adanya keraguan pada diri karyawan untuk menghabiskan kariernya pada perusahaan tersebut serta adanya keyakinan bahwa mereka dapat memiliki pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain. Komitmen dapat terjadi jika karyawan memiliki komitmen untuk pekerjaan dan organisasi serta terdorong untuk menggapai kinerja yang tinggi (Trofimov *et al.*, 2017). Salah satu yang meningkatkan komitmen dalam diri karyawan adalah lingkaran pekerjaan itu sendiri, dimana ketika karyawan merasa tempat kerja mendukung maka dirinya akan cenderung untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2013).

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi maka akan menunjukkan rasa mempunyai atas perusahaan dengan terlibat dalam kegiatan organisasi dan bergabung karena adanya ikatan emosional dan kewajiban untuk berkontribusi di organisasi, kinerja yang baik dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi, kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan hasrat dalam menetap berkerja di perusahaan (Dwityanto & Amalia, 2012; Kristianingrum *et al.*, 2022; Luthans, 2006). Permasalahan yang muncul pada karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada akhirnya karyawan akan memilih untuk bekerja di perusahaan lain, kinerja menurun, produktivitas menurun, kualitas kerja kurang dan tidak diperbaiki, kurang memiliki kepuasan kerja, tidak mengindahkan peraturan dan absensi karyawan (Dwityanto & Amalia, 2012; Kristianingrum *et al.*, 2022; Kusuma Putra & Utama, 2017).

Berdasarkan teori *Job Demand Resources model* (teori JDR-MODEL) mengkaji karyawan memiliki hubungan dengan bagaimana motivasi dan stres akan berpengaruh pada *demand* dan *resources* yang berada di organisasi. Teori ini menggambarkan bagaimana faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dapat menurunkan *burn out*, mengurangi tingkat stres karyawan sehingga dapat meningkatkan *engagement* karyawan pada pekerjaannya (Galanakis & Tsitouri, 2022). Salah satu *personal resources* yaitu keterikatan (*work engagement*) yang mempengaruhi komitmen organisasi. Saat karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka ia akan dapat menjalankan kebijaksanaan tujuan organisasi dengan cara karyawan juga harus memiliki keterikatan kerja (*work engagement*) yang tinggi (Chairuddin *et al.*, 2015).

Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan terlibat dengan mempunyai hubungan yang energik dan efektif dalam aktivitas pekerjaan dan mampu menangani tuntutan pekerjaan dengan baik. Keterikatan kerja memiliki tiga aspek sebagai yaitu *vigour*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Karyawan yang mempunyai keterikatan kerja tinggi mampu memanfaatkan sumber daya pekerjaan lebih antusias dan berdedikasi, terikat pada pekerjaan, serta memiliki komitmen yang lebih kuat, semangat tinggi dalam bekerja, merasa pekerjaannya bermakna, bersungguh-sungguh, senang hati dalam menjalankan pekerjaannya serta menganggap tugas yang ada sebagai tantangan. Karyawan yang terlibat akan

berkomitmen untuk organisasi karena organisasi memfasilitasi sumber daya pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk memperoleh tujuan kerja, serta memberikan kesempatan untuk belajar dan pengembangan (Bakker *et al.*, 2003; Priyono *et al.*, 2022). Karyawan yang mempunyai keterikatan kerja rendah memperlihatkan kurang perhatian terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, semangat kerja rendah, menganggap pekerjaannya tidak menantang, tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja, tidak berpikir panjang untuk melepas dari pekerjaannya dan cenderung menggunakan waktu kerja untuk hal yang kurang produktif (Bakker *et al.*, 2003; Pri & Zamralita, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *psychological well being* (Meyer, 2016). *Psychological well being* didefinisikan sebagai perasaan dalam diri seseorang yang mempunyai tujuan hidup, mengetahui akan kemampuannya serta mempunyai kualitas yang baik dan bertanggung jawab baik dalam hidupnya sendiri atau terhadap orang lain. *Psychological well being* menerangkan terkait pemenuhan individu yang dipengaruhi oleh kehidupan bermasyarakat di sekitarnya (Ryff & Keyes, 1995). Dimensi *psychological well being* yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), pengembangan diri (*personal growth*), tujuan hidup (*purpose in life*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), otonomi (*autonomy*) (Ryff & Keyes, 1995).

Seseorang yang memiliki *psychological well being* yang baik ditandai dengan tumbuh dan berkembang, dapat bekerja dengan baik, memiliki semangat untuk tinggal di perusahaan, produktivitas tinggi sehingga memberi manfaat bagi perusahaan dengan perasaan positif dan berfungsi secara afektif. Ia juga akan memiliki keterikatan yang tinggi di dalam pekerjaan, dapat memanfaatkan potensi diri yang ia miliki dan memiliki pikiran yang positif terhadap pekerjaan. Selain itu, tingkat *psychological well being* yang tinggi ditandai dengan individu mempunyai tujuan hidup, pengendalian diri dan lingkungan sosial, dapat menentukan kebermanfaatan kehidupan yang dijalannya atau tidak (Brunetto *et al.*, 2012; Isham *et al.*, 2022; Kasturi, 2016; Ratnayanti & Wahyuningrum, 2016; Schaufeli & Bakker, 2004).

Seseorang yang mempunyai tingkat *psychological well being* yang rendah dapat

berdampak dalam lingkungan pekerjaan pada karyawan dicirikan dengan pasrah terhadap keadaan, kesulitan mengatur kegiatan sehari-hari, ketidakmampuan untuk mengubah atau menumbuhkan kualitas lingkungan sekitar, dan evaluasi diri yang konsisten, absensi pekerjaan yang tinggi, produktivitas kerja yang menurun, *turn over* yang tinggi, hubungan dengan sekitarnya tidak baik, kepercayaan diri rendah, tidak mempunyai tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya (Cooper & Cartwright, 1997; Ratnayanti & Wahyuningrum, 2016; Ryff, 1996). *Psychological well being* sangat penting untuk individu dalam menjalankan kehidupannya ke depan serta berguna untuk lingkungan kerjanya sehingga hal tersebut dapat menjadi acuan oleh setiap pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam lingkungan kerja (Paredes, et al., 2021; Rahayu & Salendu, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Aji dan Andriyani (2023) *psychological well being* menjadi mediator dalam pengaruh *ethical leadership* terhadap *organizational citizenship*. Variabel *psychological well being* sebagai mediator pada *mental toughness* terhadap komitmen organisasi (Lee & Kim, 2023; Mojtahedi et al., 2021; Simanjuntak et al., 2023). Adanya pengaruh konflik pekerjaan – keluarga terhadap kinerja pekerjaan dengan *psychological well being* sebagai mediator (Obrenovic et al., 2020). Berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rumindang Simanjuntak et al., (2023); Schütte et al., (2014) bahwa *psychological well being* tidak dapat memediasi *employee experience* terhadap komitmen organisasi.

Penemuan terkait *psychological well being* dapat memediasi keterikatan kerja dengan posisi menjadi variabel bebas dan variabel tergantung berhubungan dengan variabel lain yaitu *leader member exchange affects*, *psychosocial working conditions* (Permatasari & Suhariadi, 2019; Sim et al., 2023; Widanti & Sunaryo, 2022). Hal tersebut menjadi landasan peneliti dalam menggunakan variabel *psychological well being* sebagai mediator dengan hasil penelitian berbeda serta subjek yang berbeda dan masih terbatasnya penelitian mengenai *psychological well being* sebagai mediator pada variabel keterikatan kerja dengan komitmen organisasi.

Hipotesis 1: *psychological well being* sebagai mediator pada hubungan keterikatan kerja dengan komitmen organisasi

Individu dengan *psychological well being* tinggi maka ia juga akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Individu dengan *psychological well being* rendah maka individu juga memiliki komitmen organisasi yang rendah (Pratama & Izzati, 2021). Penelitian lain terkait menjelaskan bahwa *psychological well being* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan (Erwan & Puspitadewi, 2022; Prasetyo et al., 2018; Pratama & Izzati, 2021; Sila et al., 2021; Simanjuntak et al., 2023). Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhmada dan Satwika (2020) bahwasanya tidak ada hubungan antara *psychological well being* terhadap komitmen organisasi.

Karyawan dengan *psychological well being* yang rendah memiliki kecenderungan negatif dengan komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) dimana karyawan cenderung akan merasa dominan di dalam organisasi sehingga menurunkan komitmen organisasinya. Namun, karyawan dengan *psychological well being* baik memiliki kecenderungan positif dengan komitmen afektif (*affective commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*) sehingga karyawan wajib berkontribusi pada organisasi (Meyer et al., 2013). Hal tersebut menjadi bukti penguat bahwasanya ada kesenjangan terhadap *psychological well-being*, variabel tersebut menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Meyer, 2016).

Hipotesis 2: hubungan positif antara *psychological well being* dengan komitmen organisasi

Keterikatan kerja yang tinggi dapat membuat individu mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja serta mempunyai komitmen, antusias dan semangat dalam bekerja. Keterikatan kerja membentuk individu merasa dengan keberadaannya di suatu organisasi tersebut bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada akhirnya akan menumbuhkan kinerja perusahaan atau organisasi tersebut (Agustian, 2012). Sejalan dengan Liona dan Yurniardi, (2020); Tesi et al., (2019); Utami, (2020) keterikatan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi *psychological well being* individu. Karyawan yang terikat di pekerjaan akan mempunyai *psychological well being* sehingga akan berdampak baik kepada kinerja tugas mereka dalam organisasi (Juyumaya, 2022). Penelitian yang ditemukan bahwasannya tidak

ada korelasi antara keterikatan kerja dengan *psychological well being* (White, 2011).

World Health Organization (WHO) mengungkapkan gangguan *psychological well being* dalam lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab paling menonjol dari berkurangnya keterlibatan kerja, ketidakhadiran dari tempat kerja dan pergantian karyawan dalam organisasi (Harnois & Gabriel, 2000). *Psychological well being* di dalam pekerjaan diwakili oleh beberapa faktor di antaranya stres kerja, kepuasan kerja, kelelahan kerja dan keterikatan kerja (Rothmann & Jordaan, 2006). Model *Job Demand – Resources* (JD-R) menggambarkan hal komprehensif yang dapat menjelaskan bagaimana *psychological well being* dicapai atau terganggu di tempat kerja (Hakanen *et al.*, 2008). Model *Job Demand – Resources* (JD-R) memprediksi bahwa tuntutan pekerjaan akan berhubungan dengan *psychological well being* dan sumber daya pekerjaan akan terkait dengan keterlibatan kerja (Demerouti *et al.*, 2001).

Hipotesis 3: hubungan positif antara keterikatan kerja dengan *psychological well being*

Penelitian lainnya menemukan adanya hubungan keterikatan kerja dengan komitmen organisasi (Cao *et al.*, 2019; Chalofsky & Krishna, 2009; Kim *et al.*, 2017; Trofimov *et al.*, 2017). Keterikatan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi (Field & Buitendach, 2011). Semakin besar keterikatan karyawan dengan organisasi dan komunitas maka akan semakin besar kemungkinan karyawan bertahan dalam organisasi (Holtom *et al.*, 2006). Hubungan yang paling kuat antara keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin banyak karyawan organisasi yang merasa terikat dalam pekerjaan, maka semakin besar tingkat komitmen organisasi yang dimiliki (Trofimov *et al.*, 2017). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak akan dapat dipisahkan oleh keterikatan kerja. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan, nilai-nilai organisasi dan akan bersedia dalam mengorbankan waktu dan tenaga untuk organisasi. Karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk bertahan di organisasi akan menjaga hubungannya dengan organisasi (Cao *et al.*, 2019).

Hipotesis 4: hubungan positif antara keterikatan kerja dengan komitmen organisasi

Berdasarkan pemaparan di atas penelitian ini bertujuan melihat bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi dengan

psychological well being sebagai mediator karyawan distributor PT X.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain metode korelasional multivariat. Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai dimana proses penelitian menggunakan satu sampel yang sama untuk pengujian reliabilitas dan validitas alat ukur. Hal tersebut dikarenakan peneliti melihat situasi dan kondisi tempat di penelitian dimana banyaknya karyawan yang tidak bersedia mengisi *google form* dan perusahaan memiliki cabang di berbagai daerah di Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini menggunakan 120 karyawan di PT X. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* dengan teknik *purposive sampling* yang memiliki kriteria yang bekerja di PT X dengan minimal bekerja satu tahun.

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan skala keterikatan kerja, *psychological well being* dan komitmen organisasi. Skala keterikatan kerja menggunakan respon jawaban dalam modifikasi *submatted rating* yang bergerak dari 0= Tidak Pernah dan 6 = Selalu. Skala komitmen organisasi dan *psychological well being* menggunakan respon jawaban dalam format modifikasi *submatted rating* yang bergerak 1=Sangat Tidak Sesuai dan 4=Sangat Sesuai.

Skala komitmen organisasi menggunakan dimensi dari Meyer dan Allen (1991) yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Validitas isi menggunakan tujuh *rater* dengan enam HRD serta satu dosen untuk mendapatkan nilai *aiken's V* dari 24 aitem dengan hasil 0,75 – 0,82 dan rerata *aiken's V* 0,77. Skala komitmen organisasi diolah kembali dengan validitas konstruk *confirmatory factor analysis* agar hasil valid didapatkan 12 aitem dengan kaidah yang terpenuhi CFI= 0,915 (fit); TLI= 0,890 (fit); SRMR= 0,053 (fit). Hasil reliabilitas dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,915 dengan indeks daya beda aitem sebesar 0,452-0,757.

Skala keterikatan kerja dianalisis dengan *confirmatory factor analysis* yang terdiri dari sembilan aitem didapatkan hasil valid dengan kaidah yang terpenuhi CFI= 0,946 (fit); TLI= 0,919 (fit) dan SRMR= 0,0312 (fit). Reliabilitas *cronbach's alpha*

dengan hasil 0,941 dan indeks daya beda aitem 0,632-0,862.

Skala *psychological well being* dimodifikasi dari Taneu dan Sari (2023) dengan dimensi Ryff dan Keyes (1995) yaitu *self acceptance, positive relationship with others, personal growth, purpose of life, environmental mastery, autonomy*. Validitas isi menggunakan tujuh rater dengan enam HRD serta satu dosen untuk mendapatkan nilai aiken's V dari 24 aitem dengan hasil 0,75 – 0,93 dan rerata aiken's V 0,81. Skala *psychological well being* diolah kembali dengan validitas konstruk *confirmatory factor analysis* agar hasil valid didapatkan 12 aitem dengan kaidah yang terpenuhi CFI= 0,949 (fit); TLI= 0,914 (fit); SRMR= 0,0525 (fit); dan RMSEA= 0,0650 (fit). Reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,832 dengan indeks daya beda aitem dari 0,365 – 0,602.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi mediator menggunakan bantuan aplikasi Jamovi 2.3.28 dengan *module medmod*. Uji asumsi yang akan dilakukan yaitu uji asumsi normalitas, linearitas dan multikolinearitas. Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilihat dari hasil *direct* dan *indirect model* untuk mengetahui efek langsung dan tidak langsung dari variabel bebas keterikatan kerja ke variabel tergantung dan peran variabel mediator dalam hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung.

Hasil dan Pembahasan

Demografi yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan pada PT karyawan X yang memasarkan jamu modern asli Indonesia dapat dilihat di tabel 1.

Tabel 1.
Demografi penelitian

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi
Jenis Kelamin	Perempuan	61

Usia	Laki-laki	59
	< 20 Tahun	5
	20 – 30 Tahun	42
	31 – 40 Tahun	19
	41 – 50 Tahun	31
	51 – 60 Tahun	20
Jenjang Pendidikan	>61 Tahun	3
	SMA/SMK/Sederajat	64
	D1- D3	13
	D4 - S1	42
	> diatas S2	1
	1-3 tahun	72
Lama Bekerja	4-6 tahun	13
	7-9 tahun	15
	> di atas 10 tahun	20
Status Menikah	Lajang	48
	Menikah	72

Tabel 2.
Hasil kategorisasi variabel

Variabel	Kategorisasi	Subjek	
		Frekuensi	Persentase
Komitmen organisasi	Tinggi	53	44,17%
	Sedang	67	55,83%
<i>Psychological Well Being</i>	Tinggi	77	64,17%
	Sedang	43	35,83%
Keterikatan Kerja	Tinggi	20	16,67%
	Sedang	72	60,00%
	Rendah	28	23,33%

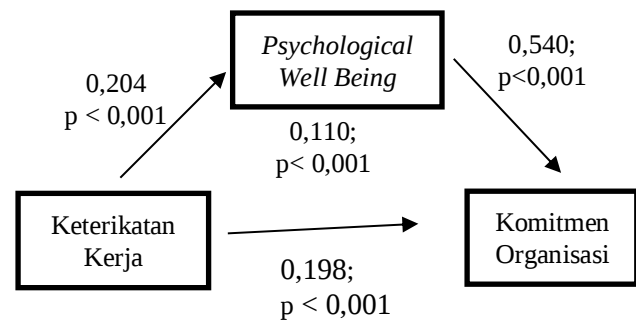
Hasil kategorisasi pada masing-masing variabel dapat dilihat di tabel 2. Sebelum melakukan uji hipotesis untuk menguji analisis mediator, maka dilakukan uji asumsi terlebih dahulu dengan uji normalitas, linearitas dan multikolinearitas. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov Z menunjukkan hasil data terdistribusi secara normal ($p>0,05$). Uji asumsi linearitas menggunakan *scatter plot* dan membentuk garis tegak lurus. Hasil uji multikolinearitas pada keterikatan kerja, *psychological well being* dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel keterikatan kerja dan *psychological well being*. Hasil analisis mediator dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.
Hasil analisis mediator

Model	Jalur	Estimate	β	Pearson's r	p	% med	SE Direct Effect
KK*PWB*KO	ab	0,110	0,165	-	<0,001	35,7%	-
PWB*KO	b	0,540	0,407	0,527	<0,001	-	21,5%
KK*PWB	a	0,204	0,405	0,405	<0,001	-	16,4%
KK*KO	c	0,198	0,296	0,461	<0,001	64,3%	13,6%
Total effect	c + a x b	0,309	0,461		<0,001	100%	51,5%

Uji hipotesis mendapatkan hasil *psychological well being* sebagai mediator pada hubungan keterikatan kerja dengan komitmen organisasi sebesar *estimate* = 0,110; β = 0,165; p = <0,001 (p < 0,01) dengan hasil mediasi yang didapatkan dari software jamovi dari *indirect effect* sebesar 35,7 % (H1 diterima). Hasil dari hubungan positif antara *psychological well being* dengan komitmen organisasi sebesar *estimate* = 0,540; β = 0,407; p = <0,001 (p < 0,01); zero order = 0,527 (H2 diterima). Selanjutnya, hubungan positif antara keterikatan kerja dengan *psychological well being* sebesar *estimate* = 0,204; β = 0,405; p = <0,001 (p < 0,01); zero order = 0,405 (H3 diterima). Terakhir hubungan positif antara keterikatan kerja dengan komitmen organisasi sebesar *estimate* = 0,198; β = 0,296; zero order = 0,461; p = <0,001 (p < 0,01) (H4 diterima). Nilai *indirect effect* dari hasil *psychological well being* sebagai mediator pada hubungan keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 35,7% dan nilai persentase *direct effect* yang merupakan hubungan positif antara keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 64,3%. Jika dibandingkan persentase keduanya, maka mediasi yang terjadi pada penelitian ini merupakan *partial mediation*.

Sumbangan efektif dalam hasil *direct effect* didapatkan dengan menghitung secara manual dengan rumus $Beta \times Zero\ Order$ (hasil dari *Pearson's r*) $\times 100\%$. Hasil sumbangan efektif masing-masing *direct effect* pada hubungan positif antara *psychological well being* terhadap komitmen organisasi sebesar 21,5%. Hubungan positif antara keterikatan kerja terhadap *psychological well being* sebesar 16,4%. Terakhir, hubungan positif antara keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 13,6%. Total sumbangan efektif *direct effect* sebesar 51,5%, sehingga dapat disimpulkan 48,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.



Gambar 1. Diagram mediasi

Peneliti melakukan uji perbedaan pada data demografi dengan komitmen organisasi. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.

Hasil uji perbedaan

Variabel	Indeks Perbedaan	Sig
Usia & Komitmen Organisasi	1,88	0,096 ($p > 0,05$)
Masa Kerja & Komitmen Organisasi	3,57	0,030 ($p < 0,05$)
Jenis Kelamin & Komitmen Organisasi	-0,285	0,776 ($p > 0,05$)
Status Menikah & Komitmen Organisasi	-1,47	0,144 ($p > 0,05$)
Tingkat pendidikan & Komitmen Organisasi	4,92	0,179 ($p > 0,05$)

Hasil uji perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari usia didapatkan indeks perbedaan 1,88; taraf signifikansi 0,096 ($p > 0,05$); hasil uji perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dengan indeks perbedaan -0,285; taraf signifikansi 0,776 ($p > 0,05$); hasil uji perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari status menikah dengan indeks perbedaan -1,47; taraf signifikansi 0,144 ($p > 0,05$);

hasil uji perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari tingkat pendidikan dengan indeks perbedaan 4,92; taraf signifikansi 0,179 ($p > 0,05$) yang artinya tidak ada perbedaan komitmen organisasi yang ditinjau dari usia, jenis kelamin, status menikah dan tingkat pendidikan. Hasil selanjutnya uji perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja memiliki indeks perbedaan 3,57; taraf signifikansi 0,030 ($p < 0,05$) yang artinya ada perbedaan komitmen organisasi yang signifikan yang ditinjau dari masa kerja, dimana masa kerja 4-6 tahun memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan masa kerja 1-3 tahun, 6-9 dan > 10 tahun.

Penelitian yang dilakukan di PT X yang bertujuan melihat komitmen organisasi ditinjau dari keterikatan kerja dengan *psychological well being* sebagai mediator menunjukkan hasil yang diperoleh ialah *partial mediation* dengan *psychological well being* dapat memediasi pengaruh keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi.

Hasil hipotesis pertama yaitu *psychological well being* sebagai mediator pada hubungan keterikatan kerja yang sangat signifikan dengan komitmen organisasi dikatakan hipotesis diterima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan bahwa *psychological well being* dapat memediasi variabel tergantung komitmen organisasi dengan beberapa variabel bebas seperti *mental toughness*, *high performance work systems*, *emotional intelligence*, kepemimpinan transformasional (Anwar *et al.*, 2022; Dewi & Abadi, 2023; Lee & Kim, 2023; Mojtahedi *et al.*, 2021; Simanjuntak *et al.*, 2023; Singh, 2016; Yosvara, 2023). Selain itu, *psychological well being* dapat memediasi variabel bebas keterikatan kerja seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Widanti dan Sunaryo (2022) dengan variabel tergantungnya yaitu *organizational trust*. Hasil penelitian berbeda dengan hasil yang didapatkan oleh peneliti dalam (Permatasari & Suhariadi, 2019; Sim *et al.*, 2023) bahwasanya *psychological well being* dapat memediasi variabel tergantung yaitu keterikatan kerja.

Psychological well being dipandang sebagai penilaian mengenai emosi positif dalam dirinya, ketika karyawan memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi dalam bekerja maka akan meningkatkan keterikatannya terhadap pekerjaan serta meningkatkan tingkat komitmennya dalam organisasi tempat ia bekerja. Keterikatan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaan seperti halnya yang diungkapkan Garnita

dan Suana (2019) keterikatan kerja memiliki dampak negatif terhadap *turn over intention*. Keterikatan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat membuat karyawan bertahan atau berhenti dan meninggalkan organisasinya (Holtom *et al.*, 2006).

Hasil hipotesis kedua yaitu ada hubungan positif antara *psychological well being* yang sangat signifikan dengan komitmen organisasi artinya hipotesis kedua diterima. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, bahwa *psychological well being* juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan apabila semakin tinggi tingkat *psychological well being* karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya (Dewi & Abadi, 2023; Heidari *et al.*, 2022; Hemanthakumara, 2024; Simanjuntak *et al.*, 2023). *Psychological well being* akan berhubungan dengan ketidakhadiran, kepuasan pelanggan, produktivitas dan pergantian karyawan (Singh, 2016). Hal tersebut menandakan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi maka ia akan meningkatkan kepercayaan dirinya, memunculkan emosi positif seperti kebahagiaan, kepuasan akan hidupnya yang secara tidak langsung berpengaruh pada tingkat komitmen serta *self-efficacy* pada diri karyawan serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasinya (Garg & Rastogi, 2009; Pratama & Izzati, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Cohen dan Shamai (2010); Pelealu (2022) mendapatkan hasil yang berbeda tetapi tetap berhubungan antara variabel *psychological well being* terhadap komitmen organisasi. orang dengan *psychological well being* yang tinggi cenderung akan memiliki pandangan positif terhadap apapun yang dilakukannya termasuk pekerjaannya. *Psychological well being* memiliki efek penting dan akan mempengaruhi komitmen organisasi dan sama-sama berpengaruh untuk dapat mempertahankan eksistensi dengan perilaku positif psikologis karyawan (Yalçın *et al.*, 2021).

Hasil hipotesis ketiga yaitu ada hubungan positif antara keterikatan kerja yang sangat signifikan dengan *psychological well being* dikatakan hipotesis diterima. Hal tersebut didukung oleh penelitian Paramitta *et al.*, (2020) bahwasanya *psychological well being* yang tinggi menunjukkan sikap positifnya terhadap diri sendiri, memaknai hidupnya dan dapat mengatasi permasalahan yang dialaminya. Selain itu, individu yang dapat mempunyai hubungan baik dengan orang lain dan dapat mengikuti keyakinannya sendiri maka keterikatan kerjanya juga akan tinggi. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Aiello dan

Tesi (2017); Utami (2020) bahwa *psychological well being* berpengaruh terhadap keterikatan kerja. *Psychological well being* merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap perfoma dan perilaku karyawan dimana karyawan dapat menyadari kemampuan dirinya dan mengaplikasikan potensi tersebut dengan cara menunjukkan performanya dengan baik. Selain itu dengan *psychological well being* yang baik pada diri karyawan meningkatkan tingkat kedewasaan emosi, stabilnya kesehatan mental serta memunculkan rasa hangat dalam hubungan sesama karyawan (Greenier *et al.*, 2021) sebagai bagian dari *personal resource* karyawan sehingga dapat meningkatkan emosi positif serta mengurangi *flourishing* saat bekerja (Tesi *et al.*, 2019).

Hasil hipotesis keempat yaitu ada hubungan positif antara keterikatan kerja yang sangat signifikan dengan komitmen organisasi dikatakan hipotesis diterima. Sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa hubungan positif antara keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan maka semakin besar tingkat komitmen yang dimiliki, kedua hal tersebut akan meningkat secara proporsional (Cesário & Chambel, 2017; Kim *et al.*, 2017; Orgambidez *et al.*, 2019; Rani *et al.*, 2020; San & Tok, 2017; Sarinah *et al.*, 2018; Trofimov *et al.*, 2017). Lebih lanjut, Sarinah *et al.*, (2018) mengemukakan bahwa keterikatan kerja akan menciptakan kepuasan diri dan pikiran positif terhadap pekerjaan. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan maka ia akan menganggap pekerjaannya sangat penting untuk kehidupannya (Setiyanto & Selvi, 2018).

Sumbangan efektif yang terbesar adalah *direct effect* dibandingkan *indirect effect* dimana hasil tersebut adalah *partial mediation*. *Direct effect* sebesar 64,3% dan *indirect effect* sebesar 35,7% yang didapatkan langsung dari hasil mediasi antara variabel yang menggunakan mediator dan tidak menggunakan mediator. Hasil yang lebih tinggi *direct effect* dibuktikan sejalan dengan kategorisasi komitmen organisasi termasuk tinggi dan sedang serta dalam keterikatan kerja memiliki kategorisasi yang tinggi dan sedang. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi maka akan menunjukkan sikap-sikap loyalitas terhadap perusahaan sehingga mereka akan mengerahkan seluruh waktu dan tenaga mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Karyawan dengan pemenuhan kebutuhan

yang sesuai di perusahaan maka akan menetap didalam perusahaan sehingga tidak akan mencari pekerjaan alternatif lain dan cenderung khawatir tidak mendapatkan pekerjaan seperti yang dijalannya saat ini (Ayuni & Khoirunnisa, 2021).

Sumbangan efektif dengan menghitung secara manual didapatkan hasil terbesar dari ketiga hipotesis *direct effect* adalah *psychological well being* terhadap komitmen organisasi sebesar 21,5%. Hasil sumbangan efektif keterikatan kerja terhadap *psychological well being* sebesar 16,4%; dan hasil sumbangan efektif keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 13,6%. Sejalan dengan kategorisasi *psychological well being* dan komitmen organisasi pada karyawan dalam kategori tinggi dan sedang. Tingkat *psychological well being* akan berhubungan dengan komitmen organisasi yang tinggi juga. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi, memiliki keinginan untuk berkontribusi secara aktif sehingga memiliki kebahagiaan, kepuasan hidup, kepuasan kerja, kepercayaan diri dan ketahanan mental (Ariva *et al.*, 2023).

Hasil dari uji perbedaan ditemukan adanya perbedaan komitmen organisasi yang ditinjau dari masa kerja, dimana komitmen organisasi dengan masa kerja 4-6 tahun lebih tinggi daripada komitmen organisasi dengan masa kerja 1-3 tahun, 6-9 tahun dan > 10 tahun. Sejalan dengan data demografi masa kerja 4-6 tahun memiliki kategorisasi yang tinggi daripada masa kerja yang 1-3 tahun dan > 6 tahun. Masa kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga karyawan dengan masa kerja lebih lama memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan karyawan dengan masa kerja yang baru dikarenakan mereka telah merasa mendapatkan manfaat bekerja dan pengalaman dalam bekerja sehingga terbentuklah kenyamanan di dalam organisasi sehingga dapat menjalankan peran pekerjaannya dengan lancar (Ayuni & Khoirunnisa, 2021; Fitranti *et al.*, 2021; Pertiwi & Mulyana, 2019; Saputra, 2015).

Namun, dalam penelitian ini tidak ditemukannya perbedaan komitmen organisasi yang ditinjau dari usia, jenis kelamin, status menikah dan tingkat pendidikan. Sejalan dengan penelitian Pertiwi & Mulyana, (2019); Saputra, (2015) bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasi yang ditinjau dari usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitranti *et al.*, 2021; Pertiwi &

Mulyana, 2019) bahwasanya ada perbedaan komitmen organisasi yang tinggi dilihat dari jenis kelamin perempuan, status pernikahan telah menikah, usia <30 tahun, tingkat pendidikan S1,. Hal ini sesuai dengan Allen dan Meyer (1997) bahwasanya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi terdiri dari karakteristik individu (usia, jenis kelamin dan masa kerja), psikologis, karakteristik kerja, pengalaman kerja, hubungan antar karyawan maupun pimpinan, karakteristik organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan performance kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas didapatkan kesimpulan yaitu 1) *psychological well being* sebagai mediator pada hubungan keterikatan kerja yang sangat signifikan dengan komitmen organisasi; 2) terdapat hubungan positif antara *psychological well being* dengan komitmen organisasi; 3) terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dengan *psychological well being*; 4) terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dengan komitmen organisasi. 5) *Psychological well being* memediasi secara partial antara keterikatan kerja dengan komitmen organisasi. Nilai hasil sumbangan efektif yang didapatkan dari *tools* pada *direct effect* sebesar 64,3% dan nilai hasil *indirect effect* sebesar 34,7%. 6) Hasil sumbangan efektif *direct effect* dengan hasil hubungan *psychological well being* dengan komitmen organisasi sebesar 21,5%; hubungan keterikatan kerja dengan *psychological well being* sebesar 16,4% dan hubungan keterikatan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 13,6%.

Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait waktu penelitian, tenaga dan kemampuan peneliti dalam mengumpulkan sampel. Kedua kurangnya sampel yang mengisi skala penelitian sehingga peneliti hanya melakukan penyebaran skala satu kali. Keterbatasan ketiga menggunakan *try out* terpakai dikarenakan beberapa aitem tidak valid dan gugur sehingga peneliti tidak lagi memiliki kesempatan untuk memperbaiki skalanya. Peneliti selanjutnya diharapkan mendapatkan sampel yang banyak agar dapat mewakili populasi.

Saran peneliti selanjutnya untuk melakukan penyebaran skala dua kali dengan subjek uji coba dan sampel penelitian yang berbeda agar gambaran demografi penelitian karyawan sendiri. Kemudian, pengisian skala diharapkan dibimbing oleh peneliti agar respon jawaban yang didapatkan

menggambarkan keadaan aslinya dengan menggunakan skala *hard file*. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi permasalahan di tema utamanya serta dalam hal demografi dianalisis hubungannya kembali. Saran untuk perusahaan diharapkan untuk memperhatikan *psychological well being* serta keterikatan kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi. Cara yang dapat dilakukan dengan memberikan program pengembangan diri, peraturan yang berlaku untuk karyawan dan pekerjaan, memahami diri karyawan dengan evaluasi setiap tiga bulan,

Daftar Pustaka

- Agustian, F. (2012). *Perilaku organisasi (10th ed)*. Andi Offset.
- Aiello, A., & Tesi, A. (2017). Psychological well-being and work engagement among Italian social workers: Examining the mediational role of job resources. *Social Work Research*, 41(2), 73–83. <https://doi.org/10.1093/swr/svx005>
- Aji, B. A. & A. (2023). Analisis pengaruh ethical leadership terhadap organizational citizenship behavior dengan psychological well-being sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan Bank Syariah di Semarang). *E-Journal Undip*, 12(13), 1–15. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/41768>
- Akhmada, M. F., & Satwika, Y. W. (2020). Hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada guru di Yayasan X. In *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* (Vol. 7, Issue 4). <https://doi.org/10.26740/cjpp.v7i04.37098>
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace theory research and application*. Sage Publication.
- Anwar, A., Kee, D. M. H., & Ijaz, M. F. (2022). Social media bullying in the workplace and its impact on work engagement: A case of psychological well-being. *Information (Switzerland)*, 13(4), 1–12. <https://doi.org/10.3390/info13040165>
- Ariva, Z. N., Nainggolan, E. E., Aulia, S., Haque, U., & Psikologi, F. (2023). Komitmen organisasi pada karyawan: Bagaimana peranan psychological well being? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(2), 281–292.
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021).

- Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i1.38496>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bodjrenou, K., Xu, M., & Bomboma, K. (2019). Antecedents of organizational commitment: A review of personal and organizational factors. *Open Journal of Social Sciences*, 07(05), 276–289. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.75024>
- Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., & Shacklock, K. (2012). Communication, training, well-being, and commitment across nurse generations. *Nursing Outlook*, 60(1), 7–15. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2011.04.004>
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), 309–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Chairuddin, S., Riadi, S. S., Hariyadi, S., & . S. (2015). Antecedent work engagement and organizational commitment to increase the outsourcing employees performance in Department of Cleanliness and Horticultural. *European Journal of Business and Management*, 7(14), 1–14. <http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/22476>
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189–203. <https://doi.org/10.1177/1523422309333147>
- Cohen, A., & Shamai, O. (2010). The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers. *Policing*, 33(1), 30–51. <https://doi.org/10.1108/13639511011020584>
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1997). An intervention strategy for workplace stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 7–16. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(96\)00392-3](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(96)00392-3)
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., & Hakim, Y. R. Al. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>
- Demerouti, Evangelia; Bakker, B. A; Nachreiner, F; & Schaufeli, B. W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Atlassian Confluence*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dewi, T. S., & Abadi, F. (2023). The effect of high performance work systems on organizational citizenship behavior, with psychological well-being, organizational commitment and job satisfaction as intervening variables. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(12), 2939–2963. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i12.511>
- Dhamuri. (2023). *Komunikasi antarpribadi pimpinan dan karyawan dalam membentuk kedisiplinan di PT Naturindo Surya Niaga kantor Distributor Kabupaten Ponorogo*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
- Dwityanto, A., & Amalia, P. A. (2012). Hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islam*, 270–276. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/1778/D7.%2520Ahmad-UMS%2520%2528fixed%2529.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Erwan R D, M & Puspitadewi W, S, N. (2022). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada anggota Komunitas Arsa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 77–89. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i2.45758>
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a Tertiary Education Institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946>
- Fitranti, A., Izzati, U. A., & Setyowati, S. (2021).

- Gambaran komitmen organisasi pada guru di lembaga pendidikan pesantren. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 6168–6176. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1826>
- Galanakis, D. G & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Academy of Management Journal*, 13(20(January)), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102>
- Garg, P., & Rastogi, R. (2009). Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 42–51. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=37253110&site=eds-live>
- Garnita, N. M. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh job embeddedness dan kepuasan kerja. *Universitas Udayana*, 3(5), 2767–2783. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/9334>
- Gaston, Harnois & Phyllis, G. (2000). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. International Labour Organisation. <https://ecommons.cornell.edu/items/0c7d9d59-6a21-403c-8467-03ab6d60fa5a>
- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of british and iranian english language teachers. *System*, 97, 102446. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Routledge Taylor & Francis Group*, 22(3), 224–241. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Heidari, M., HoseinPour, M. A., Ardebili, M., & Yoosefee, S. (2022). The association of the spiritual health and psychological well-being of teachers with their organizational commitment. *BMC Psychology*, 10(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00768-x>
- Hemantakumara, V. (2024). Exploring the impact of psychological wellbeing on organizational commitment and job satisfaction in the it workplace. *Ushus Journal of Business Management*, 23(1), 15–30. <https://doi.org/10.12725/ujbm.66.2>
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316–331. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.007>
- Ircham, A. M. & Iryanti, E. (2022). "Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jay Thamrin Jaya Pasuruan.". *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 5(3), 286–298. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2414>
- Isham, A., Mair, S., & Jackson, T. (2022). Wellbeing and productivity. In *Centre for the Understanding of Sustainable Prosperity* (Issue 22). CUSP An ESRC Research Centre. <https://www.cusp.ac.uk/wp-content/uploads/pp-wellbeing-report.pdf>
- Juyumaya, J. (2022). How psychological empowerment impacts task performance: The mediation role of work engagement and moderating role of age. *Frontiers in Psychology*, 13(September), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.889936>
- Kasturi, T. (2016). Meningkatkan kesejahteraan psikologis masyarakat Indonesia: Tinjauan psikologi islam. *Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia*, 1(1), 1–7. <https://adoc.pub/meningkatkan-kesejahteraan-psikologis-masyarakat-indonesia-t.html>
- Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S. H., & Lim, S. Y. (2017). The relationship between work engagement and organizational commitment: Proposing research agendas through a review of empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16(4), 350–376. <https://doi.org/10.1177/1534484317725967>
- Kristianingrum, A., Mariyanti, S., & Adhandayani, A. (2022). Komitmen organisasi karyawan sebagai dampak sebagai dampak dari job insecurity (studi pada PT X). *JCA Psikologi*, 3(9), 21–29. <https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/download/184/184>
- Kusuma Putra, P. A. J., & Utama, I. W. M. (2017). The effect of organizational commitment and organizational climate on turnover intention employees in PT. Jayakarta Balindo. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 555. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p01>
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of the employees' mental toughness on organizational commitment

- and job satisfaction: mediating psychological well-being. *Administrative Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/admsci13050133>
- Liona, R. C., & Yurniardi, M. S. (2020). The contribution of work engagement and job satisfaction to workers' psychological well-being. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 17(2), 94. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v0i0.16251>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Andi.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, T. R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20918>
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan pegawai. *Arbitrase: Journal of Economics and Accounting*, 2(3), 98–101. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i3.340>
- Meyer, P. J. & Allen, J. N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Partnership and the High Performance Workplace*, 1(1), 61–89. https://doi.org/10.1057/9780230501997_5
- Meyer, J. P., Kam, C., Goldenberg, I., & Bremner, N. L. (2013). Organizational commitment in the military: Application of a profile approach. *Military Psychology*, 25(4), 381–401. <https://doi.org/10.1037/mil0000007>
- Meyer, P. J. (2016). *Handbook of employee commitment*. Edward Elgar Publishing.
- Mojtahedi, D., Dagnall, N., Denovan, A., Clough, P., Hull, S., Canning, D., Lilley, C., & Papageorgiou, K. A. (2021). The relationship between mental toughness, job loss, and mental health issues during the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.607246>
- Nuraeni, S. S., Rohmanulloh, E., Yusuf, M., & Nasri, R. (2022). Determinants of organizational commitment through job satisfaction as an intervening variable: determinan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Procedia of Social Sciences and Humanities*, 3, 556–561. <https://doi.org/10.21070/pssh.v3i.116>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: The role of work engagement. *International Nursing Review*, 66(3), 381–388. <https://doi.org/10.1111/inr.12526>
- Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah, S. (2020). Work engagement ditinjau dari psychological well-being pada karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *Philanthropy Journal of Psychology*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702>
- Paredes, M. R., Apaolaza, V., Fernandez-Robin, C., Hartmann, P., & Yañez-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. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110455>
- Pelealu, D. R. (2022). The effect of perceived organizational support, psychological well-being, and person job fit on organizational commitment through organizational citizenship behavior (ocb) as variable intervening in automotif companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81–94. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2022.v09i04.003>
- Permatasari, W. Y., & Suhariadi, F. (2019). Leader-member exchange affects work engagement: The role of psychological well-being mediation. *Psikohumaniora*, 4(1), 95–114. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3360>
- Pertiwi, P. K., & Mulyana, O. P. (2019). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan pada perawat Rumah Sakit “X” Gresik. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(4), 1–6. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v6i4.29680>
- Prasetyo, D. P., Umaroh, S. K., Mariskha, S. E., & Sulistyani, N. W. (2018). Pengaruh kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. *Jurnal Motivasi*, 6(1), 10–29. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/3718/3571>
- Pratama, F., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara

- psychological well-being dengan komitmen organisasi pada guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–11. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41193>
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Priyono, H. A., Irawanto, D. W., & Suryadi, N. (2022). Job demands-resources, work engagement, and organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(1), 117–129. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i1.1546>
- Rahayu, P. P., & Salendu, A. (2018). Peran obsessive passion sebagai mediator dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Intuisi*, 10(3), 277–283. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v10i3.18809>
- Rani, S., Agustiani, H., Ardiwinata, M. R., & Purwono, R. U. (2020). Work engagement and organizational commitment in Private University. *International Conference on Psychology in Health, Educational, Social, and Organizational Settings*, 464–468. <https://doi.org/10.5220/0008590904640468>
- Ratnayanti, T. L., & Wahyuningrum, E. (2016). Hubungan antara gratitude dengan psychological well being ibu yang memiliki anak tunagrahita di SLB Negeri Salatiga. *Satya Widya*, 32(2), 57–64. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2016.v32.i2.p57-64>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15 Edition). Prantice Hall.
- Rothmann, S., & Jordaan, G. M. E. (2006). Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 87–96. <https://doi.org/10.4102/sajip.v32i4.247>
- Ryff, D. C & Keyes, L. M. C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D. (1996). Psychological wellbeing: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23. <https://doi.org/10.1159/000289026>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- San, B. Ç., & Tok, T. N. (2017). The relationship between teachers' work engagement and organizational commitment. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, 2017(26), 355–370. <https://doi.org/10.5505/pausbed.2017.37232>
- Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja tahun 2014. *E-Journal Undiksha*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v5i1.5083>
- Sarinah, Akbar, M., & Prasadja, R. (2018). The effect of work autonomy, self-efficacy and work engagement towards organizational commitment. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, 6(2), 31–44. <https://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2018/02/623.pdf>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *U w e s. December*.
- Schütte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European Countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(8), 897–907. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0930-0>
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.439>
- Sila, P. D., Suarni, W. O., & Sunarjo, I. S. (2021). Psychological well-being dan komitmen organisasi pegawai Sekretariat DPRD. *Jurnal Sublimapsi*, 2(2), 100–110. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v2i2.16988>
- Simanjuntak, R. F., Emilisa, N., & Puspa, T. (2023). Pengaruh mental toughness dan employee experience terhadap organizational commitment

- dengan psychological well-being sebagai mediator pada karyawan Generasi Z di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 14(2), 93–102.
<https://doi.org/10.36982/jiegmk.v14i2.3405>
- Singh, T. (2016). Relating emotional intelligence and organisational commitment though moderated mediation of psychological well being and work life balance: A study on teachers of ngos. *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*, 8(2), 28–42.
<https://doi.org/10.21659/rupkatha.v8n2.04>
- Taneu, N., & Yuliasesti DS, R. E. (2023). Work engagement: Psychological well-being dan perceived organizational support perawat di daerah 3T. *Psyche 165 Journal*, 16(3), 175–182.
<https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.264>
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278>
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121–141.
<https://doi.org/10.1177/1468017318757397>
- Trofimov, A., Bondar, I., Trofimova, D., Miliutina, K., & Riabchych, I. (2017). Organizational commitment factors: Role of employee work engagement. *Espacios*, 38(24), 18–27.
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n24/17382418.html>
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh psychological well-being terhadap work engagement karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161–172.
<https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221>
- White, E. (2011). Helping to promote psychological well-being at work: The role of work engagement, work stress and psychological detachment using the job demands-resources model. *The Plymouth Student Scientist*, 4(2), 155–180.
<http://hdl.handle.net/10026.1/13954>
- Widagdo, H. (2013). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nutrifood indonesia*. Universitas Negeri Jakarta.
- Widanti, P. P., & Sunaryo, S. (2022). Job demands-job resources and organizational trust: Mediation role of employee engagement, psychological well-being, and transformational leadership. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 06(03), 52–75.
<https://doi.org/10.51505/ijebmr.2022.6304>
- Wonowijoyo, S. M. T., & Tanoto, S. R. (2018). Pengaruh organizational commitment dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT. Kediri Matahari Corn Mill. *Agora*, 6(1), 1–9.
<https://www.neliti.com/id/publications/287086/pengaruh-organizational-commitment-dan-kepuasan-kerja-terhadap-turnover-intention>
- Yalçın, S., Akan, D., & Yıldırım, İ. (2021). Investigation of the organizational commitment and psychological well-being levels of academicians. *International Journal of Research in Education and Science*, 7(2), 525–544.
<https://doi.org/10.46328/ijres.1346>
- Yosvara, N. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional karyawan dengan psychological well-being dan budaya organisasi sebagai variabel intervening. *Journal of Hospital Management*, 6(02).
<https://doi.org/10.47007/johm.v6i02.7221>