

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM CABANG SUMBAWA

Analisa¹ dan Fitra Hasri Rosandi^{*1}

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Dan Humaniora, Universitas Teknologi Sumbawa
fitra.hasri.rosandi@uts.ac.id

ABSRTAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antar *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang bersifat korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak berdasarkan area (cluster random sampling) sebanyak 69 sampel. Instrument penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala *psychological well-being* dan skala komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat adanya hubungan positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa dengan nilai koefisien korelasi 0,432 dengan nilai sig. (phitung) = 0,001 atau $p < 0,05$ yang berarti searah sehingga jika *psychological well-being* anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa tinggi maka komitmen organisasinya juga tinggi sebaliknya jika *psychological well-being* anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa rendah maka komitmen organisasinya juga rendah.

Kata Kunci: Mahasiswa; Anggota Organisasi; *Psychological Well-Being*; Komitmen Organisasi ; Himpunan Mahasiswa Islam

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between psychological well-being and organizational commitment to members of the Sumbawa Branch of the Islamic Student Association. This study uses a quantitative approach to the type of research that is correlational. The sampling technique used a random technique based on area (cluster random sampling) of 69 samples. The research instrument consisted of two scales, namely the psychological well-being scale and the organizational commitment scale. The results showed that there was a positive and significant relationship between psychological well-being and organizational commitment in members of the Sumbawa Branch Islamic Student Association with a correlation coefficient of 0.432 with a sig. (pcount) = 0.001 or $p < 0.05$ which means unidirectional so that if the psychological well-being of the members of the Sumbawa Branch Islamic Student Association is high then the organizational commitment is also high otherwise if the psychological well-being of members of the Sumbawa Branch Islamic Student Association is low then the organizational commitment also low.

Keywords: Student; Organization member; *Psychological Well-Being*; Organizational Commitment ; Islamic Student Association

PENDAHULUAN

Organisasi yang ada di setiap kampus begitu banyak sehingga mahasiswa dapat memilih organisasi mana pun yang diminati oleh setiap mahasiswa. Setelah menjadi bagian dari organisasi tentu saja anggota menunjukkan perilaku loyalitas terhadap organisasi dan perilaku loyalitas anggota terhadap organisasi tentu saja bentuk komitmen anggota terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keterlibatan setiap individu di sebuah organisasi kemudian sanggup untuk mengerjakan dengan baik apa yang menjadi tanggung jawabnya (Trihapsari V. R., 2022). Faktanya masih banyak anggota yang tidak menunjukkan sikap komitmen organisasi, seperti tidak loyalitas terhadap organisasi, tidak hadir pada kegiatan yang diadakan oleh organisasi, tidak menaati peraturan yang ada di organisasi tidak hadir rapat bagi pengurus, dan masih banyak lagi. Selain itu, ikatan emosional sesama anggota yang belum kuat, kesibukan di bangku kuliah sehingga menyebabkan anggota tidak hadir pada kegiatan organisasi dan tidak mampu membagi waktu antara perkuliahan dan organisasi sehingga menjadi alasan mengapa anggota meninggalkan tanggung jawab di organisasi (Yuliani, 2019). Menurut (Mowday, 2013) mengatakan bahwa faktor yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi yaitu seberapa mengertinya anggota bahwa organisasi yang diikuti sangat peduli terhadap *psychological well-being* dan kesejahteraan fisik. Selain itu, ketika anggota memiliki kemampuan untuk membangun hubungan positif kepada anggota lain di organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi anggota. Namun masih terdapat beberapa anggota di dalam organisasi merasa malu ketika ingin membentuk sebuah hubungan yang positif dengan anggota lainnya sehingga kurangnya kontribusi terhadap organisasi (Anam, 2017). Menurut Ryff (1989) (Sumakul, 2020) Memiliki keahlian untuk membentuk sebuah hubungan yang positif kepada orang lain merupakan aspek dari *psychological well-being* yaitu kemampuan untuk menerima diri apa adanya, membentuk hubungan yang positif kepada orang lain, mampu menguasai lingkungan sekitar, memiliki tujuan hidup, memiliki kemandirian dan pengembangan pribadi yang berkelanjutan. Ketika *psychological well-being* anggota rendah berdampak kepada organisasi karena ketidaknyamanan anggota di organisasi (Vrishelaningrum, 2022). Kesejahteraan psikologi adalah tujuan utama yang ingin dimiliki oleh setiap individu sehingga mampu memaksimalkan potensi yang dimilikinya (Dana, 2022). Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Pratama F. &, 2021) yang dimana menunjukkan hasil analisis data yaitu nilai signifikansi adalah 0,000 ($p < 0.05$), artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel *psychological well-being* dengan variabel

komitmen organisasi. Kemudian hasil lain menunjukkan berupa nilai koefisien korelasi yang ditemukan yaitu 0.821 atau nilai $r = 0.827$, yang artinya kedua variabel memiliki korelasi yang kuat antara variabel komitmen organisasi dan variabel *psychological well-being*. Rumusan masalah yang ditemukan berupa apakah terdapat hubungan pada variabel *psychological well-being* dengan variabel komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa. Kemudian hipotesis yang diajukan yaitu H_a : terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dan H_o : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa.

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan berupa kuantitatif yang didefinisikan sebagai salah satu pendekatan guna untuk memverifikasi teori-teori secara objektif dengan melakukan pengujian terhadap variabel, dapat diukur menggunakan instrument sehingga menghasilkan data yang berbentuk angka yang dianalisis menggunakan prosedur statistik (Uyun, 2022). Pada penelitian ini menggunakan jenis korelasional yang didefinisikan sebagai sebuah penelitian yang biasa digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya (Firmansyah, 2020). Penelitian ini dilaksanakan di organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa Nusa Tenggara Barat. Populasi yang digunakan yaitu anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa dengan jumlah anggota 222 anggota. Pada pemilihan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik acak berdasarkan area atau *cluster random sampling* sebanyak 69 anggota. Kemudian, terdapat dua skala yang digunakan peneliti sebagai instrument dalam mengumpulkan data penelitian yaitu *psychological well-being* dengan jumlah item sebanyak 49 dengan koefisien reliabilitas 0.936 dan juga skala komitmen organisasi dengan jumlah item sebanyak 25 dengan koefisien reliabilitas 0.954. Peneliti menggunakan teknik analisis uji korelasi menggunakan bantuan aplikasi dari program computer yaitu spss versi 27 for windows berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

PEMBAHASAN

Tabel.1. Distribusi Data *Psychological Well-Being*

| Descriptive Statistics | | | | | | | | |
|--------------------------|----|-------|---------|---------|-------|--------|----------------|----------|
| | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation | Variance |
| PSYCHOLOGICAL WELL-BEING | 69 | 82 | 107 | 189 | 10030 | 145.36 | 15.292 | 233.852 |
| Valid N (listwise) | 69 | | | | | | | |

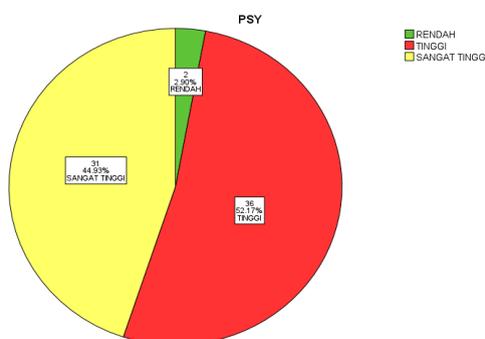
Sumber : aplikasi spss versi 27

Bedasarkan tabel yang tertera, skala *psychological well-being* dengan jumlah subjek sebanyak 69 anggta diketahui bahwa nilai minimal yaitu 107, nilai maksimal sebesar 189 rentang atau range antara nilai minimal dan nilai maksimal yaitu 82, nilai rata-rata atau mean yaitu 145,36 nilai keragaman data (variance) 233.852 dan nilai standar deviasi 15,292.

Tabel.2. Distribusi Frekuensi *Psychological Well-Being*

| PSY | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | RENDAH | 2 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | TINGGI | 36 | 52.2 | 52.2 | 55.1 |
| | SANGAT TINGGI | 31 | 44.9 | 44.9 | 100.0 |
| Total | | 69 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : aplikasi spss versi 27



Gambar 1. Diagram distribusi frekuensi *psychological well-being*

Sumber : aplikasi spss versi 27

Pada gambar diatas, disimpulkan bahwa frekuensi dari skala *psychological well-being* pada anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa secara umum mendominasi pada kategorisasi sangat tinggi.

Tabel.3. Distribusi Data Komitmen Organisasi

| Descriptive Statistics | | | | | | | | |
|------------------------|----|-------|---------|---------|------|--------|----------------|----------|
| | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation | Variance |
| KOMITMEN ORGANISASI | 69 | 70 | 72 | 142 | 6979 | 101.14 | 11.397 | 129.890 |
| Valid N (listwise) | 69 | | | | | | | |

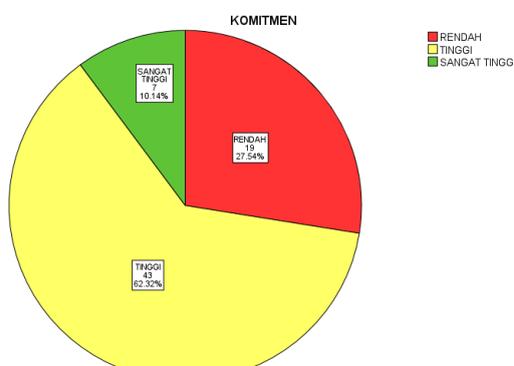
Sumber : aplikasi spss versi 27

Bedasarkan tabel tersebut, skala komitmen organisasi dengan jumlah subjek sebanyak 69 anggota didapatkan nilai minimal 72, nilai maksimal sebesar 142, t = rentang atau range yang didapatkan yaitu 70, kemudian nilai mean atau rata-rata yang di peroleh 101,14, nilai keragaman data (variance) 129,890 dan nilai standar deviasi 11,397.

Tabel.4. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

| KOMITMEN | | | | | |
|----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | RENDAH | 19 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| | TINGGI | 43 | 62.3 | 62.3 | 89.9 |
| | SANGAT TINGGI | 7 | 10.1 | 10.1 | 100.0 |
| Total | | 69 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : aplikasi spss versi 27



Gambar 3. Diagram Frekuensi Komitmen Organisasi

Sumber : aplikasi spss versi 27

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa secara umum mendominasi pada kategorisasi tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa memiliki komitmen pada organisasi yang tinggi.

Tabel.6. Hasil Uji Korelasi

| | | PSYCHOLOGICAL WELL-BEING | KOMITMEN ORGANISASI |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|---------------------|
| PSYCHOLOGICAL WELL-BEING | Pearson Correlation | 1 | .432** |
| | Sig. (2-tailed) | | <.001 |
| | N | 69 | 69 |
| KOMITMEN ORGANISASI | Pearson Correlation | .432** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | |
| | N | 69 | 69 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : aplikasi spss versi 27

Dari hasil analisis yang ditunjukkan dapat dilihat bahwa korelasi atau hubungan kedua variabel *psychological well-being* dengan variabel komitmen organisasi diperoleh hasil data yang menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan kepada 69 subjek memperoleh nilai koefisien korelasi positif sebesar 0.432 dengan nilai signifikansi (Phitung) = 0.001 atau $p < 0.05$ yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikansi antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi. Kemudian hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa menunjukkan hasil yaitu sedang. Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, sehingga hipotesis pada penelitian ini dengan judul hubungan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa dapat diterima dan korelasi signifikansi yang dihasilkan yaitu korelasi signifikansi searah yang dimana semakin tinggi *psychological well-being* anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Kemudian ketika

psychological well-being pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa rendah maka komitmen organisasinya juga rendah.

Hasil perolehan analisis yang didapatkan yaitu kedua variabel antara *psychological well-being* dengan variabel komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa memiliki hubungan yang positif dan juga signifikan hal ini terlihat dari hasil signifikan (*sig*) sebesar 0,001 ($p < 0.05$), dalam artian hipotesis **H_a** yang diajukan dapat diterima. Kemudian di perkuat dengan perolehan dari analisis data yang memperlihatkan hasil nilai koefisien korelasi yaitu 0,432. Sehingga hasil yang ditunjukkan dari hubungan kedua variabel yaitu variabel *psychological well-being* dengan variabel komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa yaitu sedang. Hasil dari koefisien korelasi memberikan nilai yang positif dalam artian hubungan yang diperlihatkan dari kedua variabel yaitu searah, artinya jika *psychological well-being* pada anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa tinggi maka komitmen organisasinya juga tinggi sebaliknya ketika *psychological well-being* pada anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa rendah maka komitmen organisasinya juga rendah.

Aspek *psychological well-being* tertinggi yaitu pengembangan pribadi dengan rerata 2,87 dengan kategori tinggi. Serta yang paling rendah yaitu aspek penguasaan terhadap lingkungan dengan rerata 2,57 dengan kategori tinggi. Artinya *psychological well-being* yang lebih banyak dialami oleh anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa yaitu pengembangan pribadi yang diartikan sebagai suatu perasaan dapat bergerak melewati setiap tahap pada perkembangan, terbuka terhadap hal-hal yang baru atau dengan kata lain terbuka akan pengalaman baru, memahami potensi dalam diri dan senantiasa melakukan perubahan pada hidup setiap saat. Hal ini menunjukkan bahwa anggota organisasi telah merasakan pengembangan pribadi sehingga anggota merasa bahwa dirinya mulai mengalami perkembangan yang ditandai dengan anggota cukup terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru yang akan

membantu dirinya untuk terus berkembang. Tentu hal ini dikarenakan anggota mulai menyadari akan potensi yang dimiliki dan harus dikembangkan. Selain dari itu anggota juga cukup menyadari bahwa melakukan perbaikan atau evaluasi terhadap diri bertujuan untuk memperbaiki diri agar perkembangan pribadi terus meningkat.

Pengembangan pribadi berfokus pada bagaimana seseorang mampu untuk mencapai aktualisasi diri. Aktualisasi merupakan tujuan utama dari perkembangan pribadi (Distina, 2019). Pada orientasi ini anggota tentu melakukan berbagai cara agar perkembangan pribadinya tercapai. Namun anggota dengan perkembangan pribadi yang sedang akan menunjukkan bahwa anggota merasa cukup mengalami kemajuan dan pengembangan akan potensi diri, merasa cukup mampu untuk mengembangkan sikap dan tingkah laku baru, anggota juga mulai merasa cukup jenuh terhadap organisasi (Sa'diyah, 2016). Pengembangan pribadi begitu penting dimiliki oleh anggota organisasi karena dengan adanya perkembangan pribadi, anggota mengalami *psychological well-being* dalam berorganisasi. Selain itu anggota juga akan mengetahui perkembangan dirinya dari waktu ke waktu. Kemudian penguasaan lingkungan beberapa anggota juga menunjukkan perilaku cukup menguasai lingkungan sekitar, mampu mengontrol diri serta cukup terbuka dengan kesempatan yang ada.

Kemudian hasil analisis data juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa secara umum mendominasi pada kategorisasi tinggi sebesar 62,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa memiliki komitmen pada organisasi. Aspek komitmen organisasi dengan nilai tertinggi adalah aspek komitmen normatif yaitu perasaan anggota untuk terus berada didalam organisasi dengan rerata 3. Serta yang paling rendah adalah komitmen berkelanjutan yaitu perasaan untuk terus berkorban terhadap organisasi sehingga anggota organisasi terus bertahan di dalam organisasi tersebut dengan rerata 2,25. Artinya jenis komitmen organisasi yang paling banyak dimiliki oleh anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa yaitu komitmen normatif. Artinya anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa memiliki sikap dan perasaan untuk terus berada di dalam organisasi yang ditandai dengan anggota yang cukup setia terhadap organisasi yang dibuktikan dengan anggota yang berkontribusi pada organisasi dari sejak di kader sampai sekarang, kemudian anggota juga memiliki perasaan cukup bahagia berada di

dalam organisasi dan merasa bangga untuk terus mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan. Bentuk kebanggaan anggota di dalam organisasi yaitu anggota mampu menyelesaikan amanah yang diberikan seperti menjadi kepanitiaa dan menjadi pengurus di dalam organisasi.

Sehingga komitmen normatif yaitu hasrat yang tinggi dari anggota untuk terus bekerja di organisasi dikarenakan adanya perasaan untuk menetap di dalam organisasi (Parinding, 2017). Anggota yang mempunyai komitmen normatif tentu ingin terus berada di dalam organisasi karena adanya perasaan yang dimiliki oleh anggota bahwa menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi untuk organisasi merupakan sebuah kewajiban bagi dirinya. Sehingga anggota akan berkontribusi pada organisasi demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Anggota dengan komitmen normatif yang sedang tentu akan menjadi bagian dari organisasi karena adanya perasaan cukup menguntungkan ketika berada pada organisasi tersebut dalam artian anggota organisasi merasa adanya timbal antara kinerja anggota dengan manfaat yang didapatkan (Ariyani, 2020). Ketika anggota memiliki komitmen normatif tentu berdampak baik pada organisas. Beberapa anggota juga menunjukkan perilaku enggan untuk berkontribusi pada organisasi ketika hal tersebut tidak menguntungkan dirinya, terkadang tidak peduli pada ketetapan organisasi sehingga timbul perasaan bahwa kemajuan dari organisasi bukan menjadi tanggung jawabnya.

Dari hasil yang sudah didapatkan bahwa pada aspek *psychological well-being* yang tertinggi yaitu aspek pengembangan pribadi dan pada aspek komitmen organisasi yang tertinggi yaitu aspek komitmen normatif sehingga dapat disimpulkan bahwa anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa merasa cukup mampu bergerak melalui tahapan hidup, kemudian terbuka dengan pengalaman baru, serta memahami potensi yang dimilikinya dan melakukan perbaikan dalam hidupnya sehingga anggota memiliki komitmen normatif terhadap organisasi yaitu sikap dan perasaan untuk terus bergabung di organisasi karena adanya anggapan bahwa hal tersebut merupakan kewajiban bagi anggota.

Kemudian hasil analisis juga menunjukkan bahwa setiap anggota memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi yang berbeda, dapat diketahui melalui hasil frekuensi yang dihasilkan dari 69 subjek. diketahui terdapat 19 subjek (27.5%) yang menjawab dengan kategori komitmen organisasi yang rendah, 43 subjek (62.3%) yang

menjawab dengan kategori komitmen organisasi yang tinggi dan 7 subjek (10.1%) yang menjawab dengan kategori komitmen organisasi sangat tinggi. Secara umum komitmen organisasi berada pada kategori tinggi sebanyak 43 subjek (62.3%). Begitu pun dengan tingkat frekuensi pada *psychological well-being* anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa dengan total 69 subjek diketahui terdapat 2 subjek (2.9%) yang menjawab dengan kategori *psychological well-being* yang rendah, 36 subjek (52.2%) yang menjawab dengan kategori tinggi dan terdapat 31 subjek (44.9%) yang menjawab dengan kategori *psychological well-being* yang sangat tinggi. Secara umum *psychological well-being* berada di kategori tinggi sebanyak 36 subjek (52.2%). Hal ini menunjukkan sebagian besar anggota yang berkomitmen terhadap organisasi sudah memiliki *psychological well-being* yang mengarahkan anggota untuk memiliki kemampuan dalam menerima akan dirinya, kemudian mampu menciptakan hubungan yang positif terhadap orang lain, memiliki keahlian untuk berani mengambil keputusan, mampu untuk menguasai lingkungan sekitarnya, memiliki tujuan dan arah hidup, serta mengalami perkembangan hidup terus menerus. Akan tetapi masih terdapat anggota yang berada dalam kategorisasi rendah. Dalam hal ini, anggota masih belum mengoptimalkan *psychological well-being* dalam dirinya, sehingga menunjukkan bahwa anggota di organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa memiliki *psychological well-being* yang tinggi namun diiringi juga dengan komitmen organisasi yang tinggi.

Dengan adanya hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa yang menandakan bahwa jika *psychological well-being* pada anggota organisasi tinggi maka komitmen organisasi juga tinggi. Sebaliknya jika *psychological well-being* pada anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa rendah maka komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa juga rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat (Ardian, 2021) jika kesejahteraan psikologis pada pegawai tinggi maka komitmen organisasi juga tinggi, sebaliknya jika kesejahteraan psikologi pada pegawai rendah maka komitmen organisasinya juga rendah.

KESIMPULAN

Hasil perolehan analisis data yang didapatkan yaitu nilai koefisien korelasi dari sebesar 0.432 dengan nilai sig. (phitung) = 0,001 atau $p < 0.05$, dalam artian kedua variabel antara variabel *psychological well-being* dengan variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan sehingga hipotesis **Ha** yang diajukan dapat diterima. Kemudian hubungan yang ditunjukkan dari variabel *psychological well-being* dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa menunjukkan hasil yaitu sedang. Hasil dari koefisien korelasi memberikan nilai yang positif dalam artian hubungan kedua variabel yaitu searah, artinya jika *psychological well-being* anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa tinggi maka komitmen organisasinya juga tinggi sebaliknya jika *psychological well-being* anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sumbawa rendah maka komitmen organisasinya juga rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, B. R. (2018). Hubungan antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa UNDIP. *Jurnal Empati*, , 6(4), 185-194.
- Agustian, T. &. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *urnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*,, 2(2), 52-62.
- Aini, I. N. (2021). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan. . *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, , 1(01).
- Al Hakim, R. M. (2021). aliditas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263-268.
- Alidrus, N. D. (2022). Dukungan Sosial dan Religiusitas dengan Psychological Well-Being pada Warga Binaan Perempuan di Lembaga Pemasyarakatan. *Psyche 165 Journal*, , 105-112.
- Amanda, L. Y. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, , 8(1), 179-188.
- Anam, C. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Anggota Kepolisian Resort Jombang. *Margin Eco*, , 1(1), 17-39.

- Aprillianto, W. D. (2019). Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat kabupaten kutai timur. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 82-93.
- 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*).
- Ariyani, R. P. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (studi perusahaan bumh x di semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113-122.
- Azwar, S. (. (2013). *Metode penelitian (Edisi ke-1)*. Yogyakarta:: Pustaka Pelajar.
- Banjarnahor, D. F. (2020). PENGARUH GRATITUDE TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA REMAJA YANG TINGGAL DI PANTI ASUHAN.
- Barlian, E. (2018). Metodologi penelitian kualitatif & kuantitatif.
- Batubara, A. (2019). Hubungan antara religiusitas dengan psychological well being ditinjau dari big five personality pada siswa SMA Negeri 6 Binjai. *AL-Irsyad: Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 7(1).
- Briankusuma, G. D. (2022). HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA GURU. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 9 Nomor 6 .
- Budiantara, I. K. ((2022).). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA OUTSOURCING PT. ADIDAYA MADANI DENPASAR. *EMAS*, 3(6), 139-151.
- Budiman, E. K. ((2019).). Gambaran Umum Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 3(2), pp. 52–58.
- Cahyorinartri, N. (2018). otivasi mahasiswa berorganisasi di kampus. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(2), 27-38.
- Conway, N. &. (2012). Investigating the effect of collective organizational commitment on unit-level performance and absence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(3), 472-486.
- Dana, T. S. (2022). Kepercayaan Diri dan Kesejahteraan Psikologis Anggota Organisasi Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 7(1), 28-45.
- Data, T. P. (2015). Instrumen Penelitian. *Kisi-Kisi Instrumen*.

- Distina, P. P. (2019). Pengembangan Dimensi Psychological Well-Being Untuk Pengurangan Risiko Gangguan Depresi. *MAWA IZH JURNAL DAKWAH DAN PENGEMBANGAN SOSIAL KEMANUSIAAN*, 10(1), 39-59.
- Distina, P. P. (2019). Pengembangan Dimensi Psychological Well-Being Untuk Pengurangan Risiko Gangguan Depresi. . *AWA IZH JURNAL DAKWAH DAN PENGEMBANGAN SOSIAL KEMANUSIAAN*, 10(1), 39-59.
- Dwimawati, E. (2020). Gambaran Status Gizi Berdasarkan Antropometri Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Ibn Khaldun Bogor. *PROMOTOR*, 3(1), 50-55.
- FAJRINA, A. D. (2015). Hubungan flow dengan psychological well-being mahasiswa psikologi UNISBA yang aktif organisasi. *Prosiding Psikologi*, 348-354.
- Firmansyah, M. Y. (2020). KORELASI KEGIATAN EKSTRAKULIKULER GERAKAN PRAMUKA DENGAN KETERAMPILAN BERPIKIR KREATIF DI SEKOLAH DASAR (Penelitian Korelasional pada Ekstrakurikuler Gerakan Pramuka Siswa Kelas III di SD Negeri 9 Nagrikaler, Kec. Purwakarta, Kabupaten Purwakarta).
- Fitriani, R. (2022). Pengaruh Healthy Lifestyle, Psychological Well-Being, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Integritas Auditor Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Makassar dan Gowa. (*Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin*).
- Fortuna, K. Z. (2020). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Bojonagara. (*Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia*).
- Friantika, D. (2019). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Efikasi Diri Akademik Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Yang Tinggal Di Pondok Pesantren. *Naskah Publikasi Program Studi Psikologi*.
- Hartanto, C. F. ((2019).). Tantangan Pendidikan Vokasi di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia yang Unggul. *In Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)*, (Vol. 2, No. 1, pp. 163-171).
- Herlina, V. (2019). Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS. *Elex Media Komputindo*.
- Hutagalung, S. &. (2016). PENGARUH KARAKTERISTIK DEMOGRAFIS (USIA, GENDER, PENDIDIKAN), MASA KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 225-238.

- Ifdil, I. S. (2020). Psychological well-being remaja dari keluarga broken home. . *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 5(1), 35.
- Indriyani, A. ((2020).). Manajemen Sdm Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Pelayanan Di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax*, 2(8).
- Istiqomah, B. R. (2017). Peranan penguasaan lingkungan terhadap motivasi migrasi pada penduduk yang tinggal di pemukiman kumuh. . *jurnal Ecopsy*, 3(3).
- Keyes, C. L. (2003). Dimensions of well-being and mental health in adulthood.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (studi empiris pada skpd pemerintah kabupaten kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. *Deepublish*.
- Lestari, R. P. (2023). Psychological Well-Being of Students from Intact Families. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, 9, 10-21070.
- Lubis, W. U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 3(1).
- Manurung, Y. I. (2022). HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN MILENIAL DI NGADINGADI STORE. (*Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*).
- Mayasari, S. R. (2022). Sosialisasi Implementasi Media Layanan Informasi dengan Tema Kesejahteraan Psikologis. . *Nuwo Abdimas*, 1(2), 118-124.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1).
- Mowday, R. T. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*.
- Muhson, A. (2006). *Teknik analisis kuantitatif. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta*.
- Muis, M. R. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Murdiyani, H. &. ((2022)). HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA MAHASISWA. *ndonesian Psychological Research*, 4(2), 117-123.

- Murniasih, E. &. (2016). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kompetensi pada kinerja karyawan dimediasi komitmen afektif. . *Management Analysis Journal*, , 5(1).
- Nezar, R. (2009). Psychological well-being pada lansia di panti jompo. *Skripsi Fakultas psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Ningsih, S. &. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics*,, 1(1), 43-53.
- Novitasari, I. (2016). Hubungan Antara Psychological Well-Being dengan Komitmen organisasional Pada Karyawan (Doctoral dissertation, UII).
- Oktavia, N. (2021). Hubungan kemandirian dengan tingkat stress selama pelaksanaan pembelajaran secara daring pada siswa SMA di Sidoarjo. (*Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*).
- Parinding, R. G. (2017). nalisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) cabang Ketapang. *MAGISTRA: Journal of Management*, , 1(2), 88-107.
- Pratama, F. &. ((2021)). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, , 8(4), 1-12.
- Pratama, F. &. ((2021).). (2021). *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-12.
- Pratama, F. &. (2021). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-12.
- Pratama, F. &. (2021). HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU. , *Character: Jurnal Penelitian Psikolog*, Volume 8 Nomor 4 .
- Pratama, R. P. (2020). Hubungan Antara Psychological Well-being Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Persit Kartika Chandra Kirana Cabang BS Akmil.
- Pratiwi, A. M. (2020). Hubungan Subjective Well Being dengan komitmen organisasi pada pekerja yang melakukan work from home di masa pandemi Covid 19. *Syntax*,, 2(11), 825.
- Prisila, W. M. (2021). Psychological Well-Being Pada Penyandang Disabilitas Tunadaksa (Studi Kasus Persatuan Penyandang Cacat Tubuh Gema Nurani Kediri) (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*,, 11(1), 62-77.

- Rahmad, R. S. (2020). PENGARUH FAKTOR PRIBADI, ORGANISASI DAN NON ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. PLN AREA BUKITTINGGI. . *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1), 142-152.
- Rahmawati, M. &. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, , 2(2), 63-72.
- Rahmawati, M. &. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *MD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*,, 2(2), 63-72.
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. . *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 23-31.
- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62-70.
- Roswirman, R. &. (2021). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*,, 1(4), 316-333.
- Sa'diyah, S. (2016). Gambaran psychological well-being dan stres pengasuhan ibu dengan anak autis. *Malang: Universitas Muhammadiyah, diakses tanggal*, , 11, 394-399.
- Sa'diyah, S. (2016). Gambaran psychological well-being dan stres pengasuhan ibu dengan anak autis. *Malang: Universitas Muhammadiyah, diakses tanggal*, , 11, 394-399.
- Safinaz, I. &. (2022). HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU SMK.
- Sakina, N. (2009). Komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank "X" di Jakarta. . *Jurnal psikologi*, 7(2), 53-62.
- Sappaile, B. I. (2007). Pembobotan butir pernyataan dalam bentuk skala likert dengan pendekatan distribusi z. *urnal Pendidikan Dan Kebudayaan*,, 13(64), 1-8.
- Sari, F. F. (2012). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103210.
- Sekali, R. B. (2020). UPAYA MENINGKATKAN PENERIMAAN DIRI (SELFACCEPTANCE) SISWA MELALUI KONSELING INDIVIDU DENGAN PENDEKATAN REALITA KELAS XI SMA NEGERI 15 BANDAR LAMPUNG. *urnal Evaluasi Dan Pembelajaran*,, 2(2), 135-147.

- SINURAT, L. (2021). HUBUNGAN BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA SWASTA MEDAN.
- Sitompul, P. D. (2008). *sejarah perjuangan himpunana mahasiswa islam (1947-1975)*. jakarta: cv misaka Galiza.
- Snyder, C. R. (2002). he future of positive psychology. *Handbook of positive psychology*, 751-767.
- Sugiarto, J. A. (2021). DUKUNGAN SOSIAL ORANG TUA DAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING PASCA PUTUS CINTA PADA DEWASA AWAL. *Psikologi Konseling*, , 18(1), 833-843.
- Suharsono, R. S. (2019). engaruh Promosi Media Online terhadap Keputusan Pembelian Produk Hijab. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*,, 1(2), 41-54.
- Sukrajap, M. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dengan Dimediasioleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12(1).
- Sumakul, Y. &. (2020). Kesejahteraan psikologis dalam masa pandemi COVID-19. . *Journal of Psychology Humanlight*,, 1(1), 1-7.
- Susan. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Susan, E. ((2019)). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*,, 9(2), 952-962.
- Swarjana, I. K. (2022). Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian. Penerbit Andi.
- Syofian, S. S. (2015). Otomatisasi metode penelitian skala likert berbasis web. *Prosiding Semnastek*.
- Tamaka, M. T. ((2022).). PENGARUH PENGAWASAN, PENGALAMAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*,, 10(2), 440-450.
- Trihapsari, V. R. (2022). KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA FINANCIAL ADVISOR ASURANSI. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*,, 6(2), 12-20.
- Trihapsari, V. R.-2. (t.thn.).

- Triwahyuni, A. &. (2021). Gangguan Psikologis dan Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Baru. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, , 26(1), 35-56.
- Umar, A. &. ((2022)). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*,, 5(1), 835-853.
- Uyun, M. &. (2022). Seri Buku Psikologi: Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif. *Deepublish*.
- Vrishelaningrum, D. (2022). Pengaruh Penerapan Manajemen Keragaman Terhadap Psychological Well-Being Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi . (*Doctoral dissertation*).
- Widyanarita, L. A. (2016). *Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Manajemen Waktu pada Mahasiswa yang Bekerja Part-Time sebagai Garda Depan PT Aseli Dagadu Djokdja*. Yogyakarta.
- Yassar, M. Y. ((2022).). HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DAN HARDINESS PADA PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA TEKNIK PERKAPALAN (HIMASPAL) UNIVERSITAS DIPONEGORO PERIODE 2019. *Jurnal EMPATI*, 11(02), 122-128.
- Yuliani, T. &. (2019). Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi. *Jurnal Studia Insania*,, 7(1), 76-91.
- Zain, A. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Rasa Syukur Dengan Psychological Well-Being Pada PNS Menjelang Masa Pensiun. (*Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung*).