

Subjective Well-Being dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan yang Menjalani *Work From Office* (WFO) di Masa Pandemi

Lidia Kastanya¹, Stevina Cuangganatha²

^{1,2}Departement of psychology, Bunda Mulia University, Indonesia
Email: ¹lidiakastanya@gmail.com, ²Stevinacuangganatha@gmail.com

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 17/06/2022
Revisi 06/21/2022
Diterima 05/07/2022

Keyword:

Organizational Commitment;
Subjective WellBeing;
Work from office

ABSTRACT

This studi aims to learn the correlation between subjective wellbeing and organization commitment of employees work from office (WFO) during the pandemic covid-19. This research uses quantitative approach. The subjexts of this atudy were 82 employees who worked in Jakarta area. Data collection methods usea are the scale of Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) and scale subjective wellbeing Satisfaction with Life (SWLS) and Scale of Positive and Negative Experience (SPANE). Data analysis techniques used Pearson's Correlation Product Moment. The results of the study using the pearson product moment the showed that the correlation test value formed was 0,318 and sig 0.004, where this number indicated a positive and significant correlation between the organizational commitment vaviable with subjective wellbeing meaning the highers subjective wellbeing, the higher commitment to organizational.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan subjective wellbeing dengan komitmen organisasi pada karyawan yang menjalani *work from office* (WFO) di masa pandemi COVID-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian 82 karyawan yang bekerja di area jakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala komitmen organisasi *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) dan skala *subjective wellbeing Satisfaction with Life* (SWLS) dan *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE). Teknik analisa data menggunakan Pearson's Correlation Product Moment. Hasil penelitian menggunakan uji korelasi preason product momen menunjukkan bahwa nilai uji korelasi yang terbentuk adalah sebesar 0,318 dan sig 0.004, dimana angka ini menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan *subjective wellbeing*, artinya semakin tinggi *subjectivewell being* yang dimiliki, maka semakin tinggi juga komitmen kepada organisasi yang dimiliki karyawan.

Kata Kunci

Komitmen organisasi;
Subjective wellbeing;
Bekerja dari kantor;
pandemi

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Korespondensi:

Lidia Kastanya

Universitas Bunda Mulia
Email: lidiakastanya@gmail.com



LATAR BELAKANG

Bagian latar belakang Pandemi virus corona atau biasa disebut COVID-19 berdampak besar pada semua aspek masyarakat, termasuk kesehatan mental dan kesehatan fisik. Semenjak Januari 2020 WHO telah menyatakan dunia masuk ke dalam darurat global terkait virus COVID-19. Pemerintah Indonesia telah melakukan Langkah-langkah untuk menangani kasus pandemi ini, salah satunya adalah dengan mensosialisasikan gerakan *social distancing* dan PSBB di beberapa kota besar.

PSBB ini menjelaskan bahwa semua orang harus menjaga jarak aman dengan orang lainnya minimal 2 meter, tidak melakukan kontak fisik langsung dengan orang lain, dan menghindari pertemuan massal untuk mengurangi bahkan memutus mata rantai infeksi COVID-19 (CNN Indonesia, 14 Maret 2020). Arahan pemerintah untuk WFH akan berkaitan dengan penyesuaian sistem kerja yang baru baik pada karyawan WFH maupun WFO. Hal tersebut menjadi tantangan karyawan dimana akan ada perubahan pola kerja yang mengakibatkan tidak biasa (liputan6.com).

Dalam.kompas.com (2020) Karyawan *work from home* adalah mereka yang diperbolehkan untuk bekerja dari rumah ketimbang harus berpergian atau datang ke kantor, sedangkan karyawan yang tetap bekerja ditempat kerja atau *work from office* (WFO) adalah mereka yang fungsi pekerjaannya tidak memungkinkan dilakukan dari rumah atau perusahaan tidak dapat menghentikan aktivitas kerjanya. Dalam dunia psikologi khususnya PIO atau psikologi industri dan organisasi, kesejahteraan pekerja terutama di masa pandemi saat ini merupakan salah satu isu penting dalam suatu perusahaan. Terlebih kepada karyawan di sejumlah daerah di Indonesia yang terkena PSBB, pastinya

mereka akan mengalami perubahan pola kerja dan kebiasaan di tempat kerja.

Cotton & Hart (2003) berpandangan bahwa ukuran kesejahteraan sangat penting untuk menangkap pengalaman kognitif dan afektif karyawan di tempat kerja dengan semua kehalusannya seluk-beluk, komplikasi, dan perbedaan pengalaman intelektual dan emosional karyawan di tempat kerja. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006).

Keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan juga tidak lepas dari kesejahteraan para karyawan itu sendiri. Selain itu keterlibatan karyawan dalam bekerja dan adanya kebahagiaan di tempat kerja juga dapat memunculkan well-being pada karyawan itu sendiri (Bakker & Oerlemans, 2010). Salah satu aspek kesejahteraan yang berkembang adalah *subjective well-being*.

Tujuan penelitian ini untuk melihat *Subjective well-being* karyawan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan baik jasmani maupun rohani yang diberikan organisasi, sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja. Seorang karyawan yang memiliki *subjective well-being* tinggi akan lebih komitmen terhadap organisasinya. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *subjective well-being* pada karyawan. Urgensi penelitian dilakukan karena masa kerja WFO

dibeberapa kota besar di Indonesia terus dilakukan. Beberapa pekerjaan masuk dalam kategori sektor esensial dan kritikal, yang mengharuskan setiap pekerjanya tetap bekerja selama masa pandemi. Peraturan ini menjadi resmi setelah disampaikan Menko Luhut B. Panjaitan melalui pengumuman press.

Sehingga bisa terlihat dengan adanya perbedaan bagi beberapa perusahaan, yang mendapatkan tugas untuk menjalankan *work from home* (WFH) sementara beberapa karyawan lain menjalankan *work from office* (WFO), atau organisasi menjalankan keduanya kepada karyawannya. Namun dengan peraturan ini masih terus berubah dengan tingginya angka kasus kesehatan di Indonesia, membuat karyawan mau tidak mau juga harus bisa beradaptasi dengan hal tersebut dan berpengaruh kepada *subjective well being* karyawan tersebut, untuk tetap menjalankan tanggung jawabnya ditengah pesatnya pandemi covid19 ini.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pekerja medis dan masyarakat mengalami masalah psikologis akibat pandemi tersebut, seperti kegelisahan, depresi, dan stres karena peningkatan jumlah kasus dan kematian yang telah dikonfirmasi (G. Singh et al., 2020). Jumlah kasus yang dikonfirmasi memiliki dampak yang sangat besar pada fisik dan *well-being* individu (G. Singh et al., 2020). Sementara itu, Perkbox melaporkan bahwa 93% karyawan Inggris telah menghadapi tantangan *well-being* pada tahun 2020 dan 60% pengusaha telah melihat *well-being* karyawan mereka lebih menderita sejak pandemi COVID-19 (Perkbox, 2018).

Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 dari penelitian (Respatiningsih & Sudirjo, 2015) melakukan riset dengan hasil bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif yang cukup signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Jadi karyawan yang berkomitmen organisasi

tinggi, bisa menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik pula. Begitu juga saat kondisi terburuk yaitu adanya Pandemi, karyawan yang berkomitmen organisasi tinggi akan terus mempertahankan dan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen itu bisa tercipta jika seseorang di organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi (Riono, Syaifulloh, & Utami, 2020).

Sedangkan menurut (Meyer & Allen, 1997) menjelaskan terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasi, yaitu : *Affective Commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seseorang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut, *Continuance Commitment* pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.

Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. *Normative Commitment*, karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut, *normative commitment* yang dari kedua aspek yang disebutkan oleh tokoh-tokoh di atas, terdapat kemiripan dari setiap aspek. Penelitian kali ini, disimpulkan aspek-aspek komitmen organisasi adalah *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *normative commitment*.

Aspek-aspek ini mengacu pada pendapat Allen & Meyer yang dirasa memiliki penjelasan yang mudah dipahami. Keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan juga tidak lepas dari kesejahteraan para karyawan itu sendiri. Kesejahteraan di tempat kerja didefinisikan sebagai perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan karyawan di lingkungan kerja (Cooper & Robertson, 2011). Karyawan yang memiliki *well-being* yang baik berkaitan dengan berbagai *organizational outcomes*, seperti peningkatan kinerja, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, peningkatan keuntungan, dan mengurangi pergantian karyawan (Russell, 2008). Oleh karena itu, kesejahteraan pada karyawan sangat penting guna menjaga karyawan agar dapat menjalankan perannya sesuai dengan target perusahaan. Desi, dkk (2017) melakukan penelitian mengenai hubungan antara faktor sosiodemografi (usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, pekerjaan, dan pendapatan) dengan tingkat *well-being* di Ambon. Salah satu aspek kesejahteraan yang berkembang adalah *subjective well-being*.

Subjective well-being sendiri dapat didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang dalam menilai aspek kehidupan yang meliputi kepuasan hidup, rasa aman dan nyaman, serta kebahagiaan (Edward Diener, Lucas, & Oishi, 2002). *Subjective well-being* digunakan untuk menggambarkan kualitas hidup seseorang berdasarkan evaluasi kehidupannya. Evaluasi ini meliputi afek positif dan negatif, seperti penilaian dan perasaan mengenai kepuasan hidup, reaksi terhadap perasaan senang dan sedih, serta kepuasan terhadap kehidupan sosial, kesehatan, lingkungan kerja, dan domain penting lainnya (Ed Diener & Ryan, 2009) membagi komponen *subjective well-being* menjadi dua, yaitu komponen kognitif, berupa kepuasan hidup dan penilaian, serta komponen afektif

berupa afek positif dan afek negatif. Komponen kognitif merupakan hasil evaluasi terhadap kepuasan hidup. Kepuasan hidup terbagi menjadi dua, yaitu kepuasan hidup secara global, adalah evaluasi individu terhadap kehidupan secara menyeluruh. Dan kepuasan hidup pada domain tertentu, yaitu penilaian yang dibuat individu dalam mengevaluasi domain dalam kehidupannya. Menurut (Sari & Suprpti, 2013) mengatakan bahwa *subjective well-being* merupakan suatu kondisi dimana seseorang mampu memiliki sikap yang positif dalam dirinya, dapat membuat keputusan dengan baik, dan memiliki tujuan hidup sehingga menjadikan hidupnya menjadi lebih bermakna. Dalam (Maringan, 2015) menyebutkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan baik jasmani maupun rohani yang diberikan organisasi, untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Banyak penelitian lebih banyak menyampakan tentang *subjective wellbeing* karyawan, namun tidak pada kondisi karyawan yang masih harus bekerja, dengan resiko yang bisa saja terjadi demi tetap melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk melihat korelasi yang ada diantara variabel komitmen organisasi dan *subjective wellbeing* karyawan. Tujuan yang didapat adalah sebagai masukan untuk organisasi atau perusahaan dan juga pemerintahan dalam memperhatikan karyawan dan tanggung jawab yang masih dikerjakan di masa pandemi covid19 dengan tetap menaati protokol kesehatan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan desain kuantitatif

berdasarkan pada angka dan terdapat variabel di dalamnya.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan beberapa lokasi kerja Jawa dan Bali yang memiliki kriteria sebagai berikut: Usia kerja adalah karyawan berusia 18 tahun ke atas, sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003, menjalani work from office (WFO), karyawan yang memiliki pendidikan minimal SMA atau SMK agar dapat merespon kuesioner dengan tepat, dan individu bekerja dalam salah satu organisasi atau perusahaan yang berada di Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 82 orang responden. Dengan presentase laki-laki 40,24% dan perempuan 59,75%. Kategori bidang pekerjaan dari responden yang paling banyak berada pada kategori swasta 62 orang (75,60%), BUMN 15 orang (18,29%) dan terakhir di pemerintahan sebanyak 5 orang (6,09%).

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert yang terdiri dengan 5 pilihan yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat tidak setuju).

Adaptasi skala dilakukan dengan skala yang memiliki reliabilitas $>0,7$ dan korelasi aitem total (rix) $>0,30$. Cronbach menyatakan bahwa koefisien validitas yang berkisar antara 0,30 sampai dengan 0,50

telah dapat memberikan kontribusi yang baik (Azwar, 2010). Skala penelitian yang akan digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* membantu mengukur komitmen organisasi karyawan.

Ini adalah skala 9 item yang dikembangkan oleh Mowday, Steers and Porter (Mowday et al., 1979) dan *Subjective Well-Being (SWB)* merupakan skala yang dikembangkan oleh Diener (1984) yang terdiri dari *Satisfaction With Life (SWLS)* dan *Scale of Positive and Negative Experience (SPANE)* dengan 17 item.

HASIL PENELITIAN

Melalui analisis data yang ditemukan bahwa nilai koefisien reliabilitas pada skala *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* adalah 0,859 dengan korelasi aitem bergerak dari rentang 0,437-0,761, sedangkan pada skala *Satisfaction With Life (SWLS)* dan *Scale of Positive and Negative Experience (SPANE)* adalah 0,929 dari rentang 0,585-0,788. Maka jika hasil analisis tidak terdapat aitem yang memiliki nilai dibawah standar, sehingga tidak ada aitem yang gugur.

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov contoh tunggal. Syarat data penelitian dikatakan normal apabila $p > 0,05$.

Tabel 1. Kolmogorov-Smirnov Z

| | | Komitmen | Swb |
|--------------------------------|----------------|----------|-------|
| N | | 82 | 82 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 36.52 | 4.208 |
| | Std. Deviation | 4.208 | |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.332 | 1.076 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .057 | .198 |

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas nampak bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z dengan hasil variabel komitmen $p=0,057(p > 0,05)$,

dan variabel SWB $p=0,198(p > 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel

komitmen, dan variabel SWB memiliki distribusi data yang normal.

Uji linieritas juga dilakukan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel

prediktor dan kriteria. Hasil uji linieritas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Linierritas

| Variabel | F | P | Ket | Ket |
|--------------|-------|-------|--------|--------|
| Komitmen*SWB | 1.699 | 0,051 | p<0.05 | Linear |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi dan SWB memiliki nilai signifikansi sebesar 0,051

(p<0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa baik variabel Komitmen dan SWB memiliki hubungan yang linier.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

| | | Komitmen | Swb |
|-----------------|---------------------|----------|--------|
| Komitmen | Pearson Correlation | 1 | .318** |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 |
| Swb | Pearson Correlation | .318** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | |

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

Berdasarkan hasil koefisien korelasi antara komitmen dan swb pada karyawan yang menjalani WFO di era pandemi yaitu swb karyawan terhadap komitmen memiliki hasil sebesar 0,318 dengan signifikansi = 0,004 (p<0,005) artinya SWB memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan Komitmen karyawan saat menjalani WFO era pandemi ini. Artinya semakin tinggi seseorang dalam merasakan Subjective well being dalam bekerja, maka komitmen dengan organisasi pun akan semakin tinggi, bahkan saat menjalani WFO sesuai dengan ketentuan pemerintah maupun perusahaan

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian SWB memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan Komitmen karyawan saat menjalani WFO era pandemi ini. Artinya semakin tinggi seseorang dalam merasakan *Subjective well being* dalam bekerja, maka komitmen dengan organisasi pun akan semakin tinggi, bahkan saat menjalani WFO sesuai dengan ketentuan pemerintah maupun perusahaan. Hal ini sejalan juga dengan penelitian dari

Aris (2014) pada CV Putra Buana Surakarta bahwa *subjective wellbeing* juga menjadi salah satu variabel yang membantu 40 karyawan memiliki komitmen pada tempatnya bekerja. Penelitian terbaru tahun 2021 dari Christian pada 100 orang generasi milenial tentang SWB dan komitmen pada organisasi terutama di DKI Jakarta dengan hasil positif ditengah masa pandemi.

Beberapa bidang profesi yang berbeda dalam penelitian juga menunjukkan bahwa masa pandemi ini membuat mereka harus menyesuaikan diri dengan pandemi dan perubahan aturan PPKM dari pemerintah. Komitmen organisasi juga merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*. Namun ada juga penelitian yang tidak mendukung dari Amalia (2021) melihat pengaruh SWB, serta komitmen pada OCB menghasilkan hasil yang tidak signifikan antara SWB dengan Komitmen organisasi karena dipengaruhi oleh masa pandemi, dimana lingkungan pekerjaan, aturan tentang WFH dan WFO yang terus mengalami perubahan mengganggu SWB yang dimiliki oleh subjek.

Perkembangan penelitian juga menyorot tentang komitmen yang terbentuk bisa juga bermula dari disiplin kerja dan lingkungan kerja, hal ini membantu karyawan untuk beradaptasi dan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi mereka. Beberapa penelitian membuktikan bahwa semakin baik komitmen organisasi (Sitorus et al., 2019), disiplin kerja (Jepry & Mardika, 2020), lingkungan kerja (Yuliantari & Prasasti, 2020) maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Penelitian lainnya dilakukan penelitian oleh Atrizka,dkk (2021) tentang komitmen organisasi memberikan hasil tentang kepuasan kerja yang juga diterima karyawan, sehingga membentuk karyawan untuk memiliki komitmen dalam organisasi.

Komitmen organisasi yang terbentuk terdiri dari variabel komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif, ketiga hal ini bisa dicapai, saat karyawan mendapatkan pemenuhan akan hal tersebut dengan terpenuhinya SWB karyawan. Dalam (Maringan, 2015) menyebutkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan baik jasmani maupun rohani yang diberikan organisasi, sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja. Dalam (Maringan, 2015) menyebutkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan baik jasmani maupun rohani yang diberikan organisasi, sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja.

Pembaharuan dari penelitian ini, peneliti berusaha untuk melihat dengan mengelompokkan responden dengan bidang pekerjaan menjadi 3 kategori yaitu pekerjaan di pemerintahan, BUMN, dan swasta, namun peneliti mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan ketiga katgeori tersebut agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal. Komitmen organisasi itu sendiri yaitu keinginan kuat karyawan untuk tetap bertahan sebagai bagian dari organisasi,

penerimaan nilai dan tujuan organisasi serta loyalitas dan keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006). Peran organisasi pun sangat penting untuk tetap memberikan perhatian penuh dan membuat percaya terhadap organisasi terutama adanya peristiwa yang tidak terduga seperti pandemi covid-19.

Hal tersebut dapat menciptakan komitmen organisasi karyawan. Ketika suatu organisasi memperhatikan hal tersebut organisasi akan mendapatkan karyawan yang setia dan mau bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan itu sangat baik untuk 17 mencapai tujuan organisasi karena mendapat dukungan penuh dari karyawan sehingga dapat secara maksimal mencapai tujuan yang diprioritaskan (Kurniawan dalam Ermawan, 2007).

Kemungkinan lain dapat disebabkan oleh masing-masing komponen komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif, akan memiliki ikatan emosi yang kuat dengan tempat dimana ia bekerja. Hal ini menyebabkan karyawan memberikan dedikasi tinggi terhadap organisasi, serta memberikan kemampuan terbaik yang ia miliki untuk organisasi tanpa merasa tertekan. Maka dari itu, karyawan dengan komitmen afektif akan merasa puas dan fulfilled saat ia dapat terus bersama dengan organisasi tempat ia bekerja (Maltin, 2011).

Hasil pengkategorian menunjukkan SWB karyawan berada pada kategori tinggi dengan presentase 67,07 sama halnya juga dengan kategori pada komitmen karyawan dengan katgori tinggi dan presentase 59,75%. Melalui pengamatan peneliti, beberapa yang mengisi kuisisioner berada pada kondisi fisik dan psikis yang baik, dan menikmati pekerjaan dan tugas, ditambah lagi saat mengisi kuisisioner sistem WFO sudah mulai berjalan dengan lebih normal lagi, sehingga responden juga sudah merasa lebih terbiasa kembali dengan aktifitas yang

sperti biasa untuk dilakukan di kantor selama masa pandemi, walau masih meneraptkan sistem shift kerja dan jadwal WFO yang bergantian.

Selain itu juga beberapa responden yang ditanya mengenai hubungan dan kepuasan kerja dengan atasan atau perusahaan, menyampaikan tidak ada keluhan sejauh ini dengan pekerjaan mereka walaupun mereka harus menjalani WFO dengan kondisi pandemi yang masih terus berjalan. Cara perusahaan memberikan jaminan kerja dan kejelasan akan pekerjaan dan protokol yang harus dilakukan, membuat karyawan merasa jelas dan merasa dihargai sebagai karyawan dengan aturan-aturan yang dibuat untuk menjaga kesehatan karyawan selama masa pandemi.

Kebutuhan akan kewajiban vaksin merupakan salah satu yang diwajibkan oleh perusahaan dan tempat bekerja, menyesuaikan dengan aturan pemerintah dan juga demi kesehatan semua yang bekerja. Beberapa perusahaan masuk dalam list perusahaan atau badan usaha yang masih tetap harus buka selama PPKM, sehingga menjadi sebuah kewajiban bagi perusahaan untuk mengingatkan hal tersebut bagi karyawan mereka. Jika komitmen tersebut berkembang dengan baik maka karyawan perusahaan bisa membentuk OCB yang baru pada karyawan, dan membiasakan new normal. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa skor tinggi pada variabel *subjective wellbeing* berpengaruh pada komitmen organisasi pada karyawan yang menjalani WFO (*work from office*) selama masa pandemi ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara *subjective wellbeing* dan komitmen organisasi pada karyawan yang harus menjalani *work from home* (WFH) di masa

pandemi covid-19, Artinya semakin tinggi seseorang dalam *merasakan Subjective well being* dalam bekerja, maka komitmen dengan organisasi pun akan semakin tinggi, bahkan saat menjalani WFO di pandemi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Ainun Hafni .(2021). Pengaruh *subjective well being* terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang saat pandemi Covid-19 dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Aris, Ignacia Karina .(2014). Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Subjective Well-Being* (SWB) Karyawan pada Karyawan Produksi CV. Putra Buana Surakarta. Skripsi. Salatiga
- Atrizka, D., Andriki, E., Melisa, M., & Natasya, N. (2021). Efek Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 811. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6751>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2010). *Subjective well-being in organizations*,(Eds), *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press
- Christian Jonathan (2021). Peran *Subjective Well-Being* terhadap Komitmen Organisasi pada Generasi Milenial. Skripsi. Universitas Gadjah Mada
- Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semeta
- Diener, E. (2012). New findings and future directions for *subjective well-being* research. *American Psychologist*, 67(8), 590-597. <https://doi.org/10.1037/a0029541>

- Diener, Ed. (2009). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. In *Assessing well-being* (pp. 25-65). Springer.
- Diener, Ed, & Ryan, Katherine. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406
- Desi, Tomaso, S. J., & Soegijono, S. P. (2017). Well-being: studi sosiodemografi di ambon. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 2(2).
- Ermawan, D. (2007). Hubungan Antara Job Insecurity dan Konflik Peran Dengan Komitmen Organisasi. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hoorn, A. (2007). A Short Introduction To Subjective Well-Being: Its Measurement, Correlates and Policy Uses. *International Studies*, 2-3.
- Ismail, Z., & Shujaat, N. (2018). Factors Affecting the Mental Well-Being of Undergraduate Students in Karachi. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(3), 508-519.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977-1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maltin, E. R. (2011). *Workplace commitment and employee SWB: A meta-analysis and study of commitment profiles* (Doctoral thesis, University of Western Ontario). Retrived from <http://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1416&context=etdMeyer>
- Nikodemus Maringan. (2015). Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 3(13), 1-10.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- John P., & Allen, Natalie J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (n.d.). Dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 (Terjemahan).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Perkbox. (2018). *The 2018 UK Workplace Stress Survey*
- Porter, L. W. & Smith, F. J. (1970). The etiology of organizational commitment. Unpublished manuscript, University of California at Irvine.
- Sari, F. I. P., & Maryatmi, A. S. (2019). Hubungan Antara Konsep Diri (Dimensi Internal) dan Optimisme Dengan Subjective Well-Being Siswa SMA Marsudirini Bekasi. *Ikraith-Humaniora*, 3(1), 23-29.
- Sitorus, R. R., NUgrahaningsih, H., Yani, A. S., & Gunawan, G. U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Prosedur Kerja (SOP). *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 18-33. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/2501>
- Slamet Bambang Riono, M. S. dan S. N. U. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138-147.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>
- Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752. <file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf>
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40–50.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>