

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini dalam menghadapi dunia kerja yang semakin global, sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Chiun Lo, 2009). Bangsa Indonesia perlu memikirkan upaya-upaya yang tepat untuk dapat menghadapi dunia kerja yang semakin global, baik itu pada organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, salah satunya adalah tentang komitmen organisasi (Mangkuprawira, 2011). Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Hal ini karena saat karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan perusahaan merupakan hal pribadi yang perlu diperjuangkan, sehingga karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan sehingga mendapat hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas dan berdampak positif pada pencapaian perusahaan (Ivancevich, 2011). Hal sebaliknya terjadi apabila komitmen karyawan menurun, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan berdampak kepada citra maupun pendapatan perusahaan (Luthans, 2006).

Meyer dan Allen (dalam Zurnali 2010) mendefinisikan komitmen berorganisasi sebagai konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap

keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah hubungan yang kuat dari identifikasi psikologis seseorang atau keterikatan terhadap organisasi (Schultz & Schultz (dalam Ruvina, Veronica & Zamralita, 2007). Menurut William dan Hazer (dalam Sari, Armanu, & Afnan, 2016) komitmen organisasi merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasi antara lain loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi.

Menurut Allen dan Mayer (dalam Zurnali 2010) terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, merupakan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi karena mereka menginginkannya. *Continuance commitment* merupakan besarnya nilai ekonomi yang dikeluarkan jika seseorang memutuskan untuk meninggalkan organisasi. *Normative commitment*, merupakan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam satu organisasi karena merasa dirinya memiliki kewajiban untuk tetap berada pada organisasi tersebut. Seseorang memiliki komitmen dalam berorganisasi agar dapat terdorong untuk bekerja dengan baik, dan seseorang akan menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Kumar & Bakhshi, 2010). Seseorang yang berkomitmen dalam organisasi akan menyebabkan karyawan berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi

organisasinya, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya lebih cepat (Fitriastuti, 2013).

Hasil penelitian pada CV. X menunjukkan hasil komitmen kerja menjadi salah satu sebab karyawan mengundurkan diri. Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD, menunjukkan bahwa hampir setiap bulan ada karyawan pada bidang produksi yang memutuskan untuk keluar atau mengundurkan diri dari CV. X. Banyak hal yang menjadi penyebab karyawan mengundurkan diri. Dari hasil survei awal, 22 karyawan pada bagian produksi menjadi responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang mengundurkan diri karena memiliki komitmen organisasi yang rendah sebesar 45,5% hal tersebut terbilang tinggi, gaji yang tidak sesuai sebesar 27,3%, pekerjaan yang sangat banyak 13,6%, pola interaksi atasan bawahan yang kurang baik 4,5%, usia masih terlalu muda 4,5 %, dan merasa passion keahliannya tidak sesuai untuk bekerja di bidang yang sedang dikerjakan 4,5 % (Sianipar & Haryanti, 2014).

Sejalan dengan data yang sudah dipaparkan sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan tanggal 28-30 Juli 2018 pada karyawan yang bekerja di Yogyakarta. Diperoleh 6 dari 8 subjek mengatakan bahwa dirinya ingin mengundurkan diri karena beban tugas terlalu berat dan kurang bersemangat menjalani hari-harinya di kantor sehingga sulit berkonsentrasi saat bekerja. Subjek juga mengatakan bahwa sulit untuk bertahan di kantornya tetapi subjek berpikir bahwa setelah keluar dari kantor maka belum mengetahui ingin beekrja dimana. Subjek suka bertindak sesuka hatinya dan sering terlambat masuk kerja, tidak tepat waktu saat memulai pekerjaan kembali setelah jam istirahat bekerja selesai,

dan sering menghilang pada saat jam kerja. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa 6 dari 8 subjek belum memiliki komitmen di dalam dirinya yang dilihat dari aspek yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen (dalam Islamy, 2016) *affektive commitment* (komitmen afektif) perilaku yang di munculkan jika subjek tidak memiliki komitmen afektif adalah subjek tidak mau mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan dari pihak organisasi karena menurut subjek kegiatan tersebut hanya membuang waktu istirahat dan subjek belum pernah memberikan ide-ide untuk membangun organisasi, *continuance commitment* (komitmen rasional) perilaku yang di munculkan jika subjek tidak memiliki komitmen rasional adalah subjek tidak mau bekerja giat karena gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai harapan subjek dan tidak menunjukkan seluruh kemampuan karena perusahaan tidak memberikan keuntungan bagi subjek, *normative commitment* (komitmen normatif) perilaku yang di munculkan jika subjek tidak memiliki komitmen normative adalah subjek tidak mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dan selalu keluar masuk dalam suatu perusahaan atau biasa disebut *turnover*.

Seharusnya seseorang memiliki komitmen dalam berorganisasi agar dapat terdorong untuk bekerja dengan baik (Darwish, 2000). Seseorang akan menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Biggs, 2006). Seseorang yang berkomitmen dalam organisasi akan menyebabkan karyawan berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi

organisasinya, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya lebih cepat (Fitriastuti, 2013).

Dyne dan Graham (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor pertama adalah personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan. Faktor kedua adalah situasional meliputi nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi. Faktor ketiga adalah posisional meliputi masa kerja, dan tingkat pekerjaan. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi adalah faktor personal, yaitu faktor yang bersumber dalam diri individu.

Faktor personal yang disebutkan menjadi salah satu faktor utama adalah kepribadian. Kepribadian dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga ketika semakin buruk kepribadian dan komitmen organisasi dapat menyebabkan tidak ada kerja sama antar karyawan yang positif, adanya persaingan antar karyawan secara kotor, rendahnya loyalitas terhadap organisasi dan tidak kondusifnya lingkungan kerja (Colquitt, LePine & Wesson, 2015). Hal ini membuat karyawan melakukan hal yang tidak sesuai dengan tata cara dan aturan didalam organisasi (Priansa, 2014).

Hubungan *big five personality* dengan komitmen organisasi pada karyawan adalah karyawan yang memiliki kepribadian yang baik atau memiliki nilai-nilai positif dalam kepribadian maka akan menjadi karyawan yang bernilai bagi organisasi, dan karyawan yang sudah memiliki komitmen organisasi yang

tinggi terhadap organisasinya, maka akan dapat beradaptasi dengan tujuan organisasi dan akan menghasilkan karyawan yang memiliki loyalitas serta kinerja yang baik (Mangkuprawira, 2011).

Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian Liche (2006) pada dosen di Universitas Indonesia bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dibandingkan kepuasan kerja. Menurut Pervin dan Oliver (2000) Model perbedaan individu akan mudah ditunjukkan dengan beberapa level yang disebut dengan “Lima Besar” atau “*Big Five*”. *The big five* menawarkan perspektif unik mengenai kepribadian yang terdiri dari lima dimensi. Melalui teori *big five model* dapat dilihat kepribadian seseorang yang mampu mempengaruhi kinerja bagi organisasinya (Robbins, 2008). Hal inilah yang menjadikan peneliti memiliki faktor *big five personality* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Menurut Allport kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai system psikofisis yang menentukan cara yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan (dalam Suryabrata, 2007). Lebih lanjut Pevin, Cervone, dan John (2010) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku. *The Big Five Personality* merupakan kepribadian yang memiliki lima dimensi kepribadian yaitu *neuroticism, extraversion, openness to new experience, agreeableness, conscientiousness*, (McCrae & Costa, 1997). *The Big Five Personality* memiliki pengaruh terhadap perilaku organisasi, karena sebagai *personal logical* dari perilaku organisasi itu sendiri (Denalia & Sunjaya, 2011).

Individu yang memiliki kepribadian *neuroticism* biasanya cenderung depresi, cemas, marah, malu, khawatir dan gelisah atau merasa tidak aman (Barrick & Mount, 1991). Sehingga bisa mempengaruhi relasi dengan orang lain. Seseorang dengan kecemasan yang tinggi cenderung menarik diri dalam relasi. Menurut Mauna (2017) individu dengan *neuroticism* yang tinggi tidak akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi disebabkan emosi dari individu tersebut tidak stabil maka perannya di organisasi juga akan menjadi tidak stabil dan hal demikian akan berdampak pada komitmen organisasi individu tersebut.

Individu yang memiliki kepribadian ekstraversi (*extraversion*) lebih mudah dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Individu yang memiliki kepribadian ini adalah pribadi yang suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi dengan orang lain maupun dengan lingkungan barunya (Robbin & Judge, 2013). Individu yang memiliki *extraversion* tinggi umumnya suka bergaul, tegas, aktif, berani, energik, menantang, dan ekspresif (Goldberg, 1992). Menurut (Luthans, 2006) seseorang yang tegas dalam bertindak memiliki komitmen yang tinggi karena memegang prinsipnya dengan baik, sehingga tidak mudah terprovokasi untuk meninggalkan perusahaan, menunjukkan loyalitas dan memberikan ide-ide terbaik bagi perusahaan.

Individu dengan kepribadian *openess to experience* mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang terbuka akan cenderung kreatif, memiliki keingintahuan yang tinggi, dan *sensitive* terhadap hal-hal yang baru. Kepribadian ini menilai bagaimana menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa (Costa & Mc Crae, (dalam Pervin &

John, 2001), kecenderungannya individu akan bersedia mengerjakan tugas rekannya karena ketertarikan untuk belajar hal-hal yang baru. Karyawan bekerja karena ada tujuan yang hendak dicapai dan berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawa pada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya (Anoraga, 2001). Saat seseorang mampu menunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah maka akan lebih loyal terhadap perusahaan dan terus meningkatkan kinerjanya maka komitmen terhadap organisasi juga tinggi (Luthans, 2006).

Individu dengan kepribadian *agreeableness* memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan. Individu merupakan pribadi yang senang bekerja sama, ramah, hangat, dan penuh kepercayaan kepada orang lain (Robbin & Judge, 2013). Individu yang memiliki *agreeableness* tinggi umumnya ramah, baik hati, kooperatif, penolong, sopan, dan fleksibel (Barrick & Mount, dalam Burke, Barrick & Mount, 2002). Pada konteks pekerjaan, karyawan yang menyenangkan menunjukkan kompetensi interpersonal yang tinggi (Witt dkk., 2002). Menurut Greenberg dan Baron (2002) seseorang yang memiliki kepatuhan tinggi terhadap peraturan memiliki komitmen tinggi untuk tinggal dalam organisasi. Individu merasa memiliki kewajiban untuk tinggal dalam perusahaan. Perasaan timbul karena karyawan telah mendapatkan keuntungan dari perusahaan dan akan berusaha bekerja dengan kemampuan yang optimal (Schultz & Schultz, 1998).

Individu yang memiliki kepribadian *conscientiousness* adalah individu yang teliti, dapat diandalkan, efisien, pekerja keras dan cenderung untuk mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah di tempat kerjanya (Witt dkk.,

2002). Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2015) mengemukakan bahwa salah satu dari trait kepribadian yaitu *conscientiousness* memiliki cukup dampak positif pada komitmen organisasi, dimana karyawan yang mampu memecahkan persoalan didalam perusahaan akan membuat karyawan menjadi betah dan mempertahankan pekerjaannya. *Conscientiousness* mengukur tingkat keteraturan seseorang, ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan (Goldber, dalam Feist & Feist, 2009).

Berdasarkan uraian di atas, maka muncul pertanyaan “Apakah ada hubungan antara *big five personality* dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yogyakarta?.”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hubungan dimensi kepribadian *big five personality* dengan komitmen organisasi serta dimensi kepribadian *big five personality* yang lebih berkorelasi dengan komitmen organisasi.
2. Mengetahui hubungan kepribadian *neuroticism* dengan komitmen organisasi.
3. Mengetahui hubungan kepribadian *extraversion* dengan komitmen organisasi.
4. Mengetahui hubungan kepribadian *openness to experience* dengan komitmen organisasi.
5. Mengetahui hubungan kepribadian *agreeableness* dengan komitmen organisasi.
6. Mengetahui hubungan kepribadian *conscientiousness* dengan komitmen organisasi.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi baru dan berkontribusi dalam bidang keilmuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi terutama hubungan antara hubungan antara *big five personality* dengan komitmen organisasi pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai hal-hal yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan, terutama kaitannya dengan kepribadian seseorang, yaitu *big five personality*.