

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Zurnali 2010) mendefinisikan mengenai komitmen dalam 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, di mana karakteristik komitmen organisasi antara lain loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi.

Menurut Blau dan Boal (dalam Sari, dkk., 2016) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2001) komitmen pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu

dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Menurut Dessler (dalam Ruvina, Veronica & Zamralita, 2007) komitmen adalah keadaan karyawan yang setia kepada organisasi dengan mengidentifikasi diri melalui nilai-nilai dan tujuan, dan memperlakukan perusahaan seperti milik sendiri.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah salah satu sikap dalam bekerja yang memiliki karakteristik hubungan anggota serta organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat.

2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (dalam Zurnali 2010), terdapat tiga aspek-aspek komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif (*affective commitment*) didefinisikan sebagai keterikatan emosional, identifikasi, serta keterlibatan individu dalam organisasi. Komitmen afektif (*affective commitment*) terkait dengan seberapa besar peran organisasi mampu menimbulkan kelekatan emosional dalam diri individu terhadap organisasi yang bersangkutan. Individu yang memiliki komitmen afektif (*affective commitment*) yang tinggi akan mempertahankan keberadaannya dalam sebuah organisasi karena memiliki keinginan untuk bertahan.

b. Komitmen rasional (*continuance commitment*)

Komitmen rasional (*continuance commitment*) memiliki pengertian sebagai keterikatan yang dirasakan terhadap organisasi yang berkaitan dengan kesadaran akan untung rugi yang diterima apabila meninggalkan atau bertahan dalam organisasi, hal ini mencakup ke dalam pertimbangan-pertimbangan dari segi ekonomi.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan perasaan mengenai kepatuhan untuk tetap terikat dalam organisasi. Mayer dan Allen (dalam Islamy, 2016) menjelaskan bahwa karyawan yang bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi adalah keharusan atau kewajiban, memang sudah seharusnya melakukan hal tersebut.

Sedangkan menurut Steers (1985), terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu:

a. Identifikasi

Identifikasi merupakan keyakinan, penerimaan, dan tujuan organisasi, hal ini tercermin dalam bentuk perilaku seperti adanya kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi serta adanya kebanggaan menjadi bagian organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan merupakan keinginan yang kuat untuk berusaha demi kepentingan organisasi, hal ini tercermin dari usaha anggota untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya melebihi standar minimal yang telah ditetapkan organisasi dan bekerja sama dengan atasan maupun rekan sekerjanya.

c. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesediaan seseorang untuk mempertahankan hubungannya dengan organisasi bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya demi kesuksesan organisasi.

Berdasarkan uraian aspek-aspek yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat aspek komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen rasional (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), selain itu komitmen organisasi mencakup aspek lainnya, yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Dari uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen (dalam Zurnali 2010) yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen rasional (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*). Aspek tersebut dipilih oleh peneliti karena sebagai acuan yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pada karyawan di Yogyakarta. Peneliti memiliki pertimbangan dalam memilih aspek tersebut yaitu sejalan dengan variabel penelitian, penjabarannya lebih konkrit, didukung berdasarkan hasil dari

wawancara dengan subjek, sehingga aspek tersebut mampu mengungkap komitmen organisasi yang dimiliki oleh subjek.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dyne dan Graham (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa terdapat factor faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

a. Personal

Faktor personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu:

1. Ciri kepribadian yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, individu ekstrovert lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) sehingga akan cenderung lebih berkomitmen dalam organisasinya. Melalui berbagai penelitian terdapat berbagai macam teori mengenai kepribadian, namun setiap orang memiliki keunikannya masing-masing sehingga kepribadian dari setiap individu akan berbeda. Menurut Costa dan McCrae (1991) ada lima besar kepribadian, yaitu lima faktor kepribadian (*big five personality*) sebagai representasi struktur trait yang merupakan dimensi utama dari kepribadian. Kelima trait kepribadian tersebut adalah *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*.
2. Usia yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan

yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.

3. Tingkat pendidikan yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
4. Jenis kelamin yaitu wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan adanya diskriminasi di tempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang relatif rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.
5. Status perkawinan yaitu seorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Karyawan yang sudah menikah lebih dekat dengan organisasi, sehingga dapat membentuk suatu komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

b. Situasional

Faktor situasional meliputi nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi penjelasan lebih lanjut yaitu:

1. Nilai tempat kerja yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen krisis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan kepercayaan akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
2. Keadilan organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
3. Karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jaringan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifikasi dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
4. Dukungan organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan yang biasa disebut *perceived organizational support (POS)*. Penilaian karyawan terhadap organisasi yang dapat mensejahterakannya maka menjadikan karyawan lebih berkomitmen karena harena

harapannya terpenuhi, sehingga bersedia untuk terlibat lebih jauh dengan organisasinya demi mencapai tujuan organisasi.

c. Posisional

Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan, penjelasan lebih lanjut yaitu:

1. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk memberi tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

2. Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai prediktor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Sedangkan menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

a. Ciri pribadi kinerja

Ciri pribadi kinerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan

b. Ciri pekerjaan

Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor personal yang meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta status perkawinan, faktor situasional yang meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, serta dukungan organisasi, dan faktor posisional yang meliputi masa kerja serta tingkat pekerjaan, selain itu komitmen organisasi mencakup faktor lainnya yaitu ciri pribadi kinerja, ciri pekerjaan, dan pengalaman kerja. Dari uraian yang telah dikemukakan, peneliti akan menggunakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Dyne dan Graham (dalam Priansa, 2014) yaitu faktor personal yang meliputi ciri kepribadian. Kepribadian merupakan karakteristik yang relative permanen dan secara konsisten mempengaruhi perilakunya (Fesit & Feist (dalam Sambung & Iring, 2014). Kepribadian individu dapat diketahui dengan berbagai cara serta metode yang beragam, salah satunya melalui pendekatan kepribadian. Pendekatan kepribadian dalam penelitian ini akan menggunakan teori *big five personality*.

B. *Big Five Personality*

1. *Big Five Personality*

Allport (dalam Kuncoro, 2012) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikologis yang menentukan cara penyesuaian dirinya yang khas terhadap lingkungan. Kepribadian merupakan pembimbing utama dalam menyesuaikan dirinya terhadap lingkungan fisik maupun sosial. Kepribadian individu dapat berkembang ketika individu mampu mempertahankan kesatuan dan harmoni antar semua elemen kepribadian.

Tipe kepribadian yang dikembangkan oleh McCrae & Costa (dalam Mischel, 2003) ini diilustrasikan dalam sebuah taksonomi yang komprehensif dari domain perilaku interpersonal yang menghasilkan dimensi berlawanan. *The Big Five Personality* merupakan kepribadian yang memiliki lima dimensi kepribadian yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to new experience*, *agreeableness*, *conscientiousness*, (McCrae & Costa, 1997).

Caprara dan Cervone (2000) menyatakan bahwa *big five personality* adalah teori kepribadian yang menjelaskan hubungan antara kognisi *affect*, dan tindakan. Feist dan Feist (2008) menyatakan bahwa *big five personality* adalah salah satu kepribadian yang dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku. Tipe kepribadian ini merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun dalam lima kepribadian yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Baron dan Byne (2005)

mengungkapkan kelima dimensi kepribadian tersebut sering kali tampak dalam perilaku sehari-hari.

Pervin, dkk. (2005) menyatakan *big five in trait factor theory, the five major trait categories including emotionality, activity and sociability factors*. Pernyataan tersebut mengungkapkan bahwa *big five* merupakan trait (sifat, ciri), dengan lima kategori sifat secara umum meliputi emosi, tindakan dan faktor sosial.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *big five personality* adalah suatu pendekatan kepribadian atau teori mengenai sifat dan ciri manusia yang menjelaskan hubungan antara kognisi, afeksi, dan psikomotorik dengan lima seperti *neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, dan conscientiousness*.

2. Aspek-Aspek *Big Five Personality*

Menurut McCrae dan Costa (1997) tipe *big five personality* memiliki lima bentuk kepribadian (trait) yang mendasari perilaku individu, yaitu:

a. Neuroticism (N)

Neuroticism menilai kestabilan dan ketidakstabilan emosi. Menurut McCrae dan Costa (1997) trait ini mengidentifikasi kecenderungan individu apakah memiliki ide-ide yang tidak realistis, mudah mengalami stress dan mempunyai *coping response* yang maladaptif. Individu yang memiliki skor tinggi di *neuroticism* adalah kepribadian yang mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi, dan memiliki kecenderungan *emotionally reactive*. Selain itu, individu sering merasa tidak aman, merasa

tidak mampu melakukan sesuatu dan mudah panik. Sebaliknya, individu dengan skor rendah cenderung tenang, santai, merasa aman, puas terhadap dirinya, tidak emosional dan tabah. Terdapat enam *facet* dalam trait ini yang disebutkan oleh pervin, dkk. (2005) yaitu:

1. *Anxiety* (N1) merupakan kecenderungan untuk gelisah, penuh ketakutan, merasa khawatir, gugup dan tegang.
2. *Angry Hostility* (N2) merupakan kecenderungan untuk mengalami amarah, frustrasi dan penuh kebencian.
3. *Depression* (N3) merupakan kecenderungan individu untuk mengalami depresi.
4. *Self-consciousness* (N4) merupakan kecenderungan individu untuk menunjukkan emosi malu, merasa tidak nyaman diantara orang lain, sensitif dan rendah diri.
5. *Impulsiveness* (N5) menunjukkan ketidakmampuan individu dalam mengontrol keinginannya yang berlebihan atau dorongan untuk melakukan sesuatu.
6. *Vulnerability* (N6) menunjukkan ketidakmampuan individu dalam menghadapi stress, kecenderungan untuk bergantung kepada orang lain, mudah menyerah dan panik.

b. *Ekstraversi*

Ekstraversi sering disebut dengan faktor dominan patuh (*dominance-submissiveness*). Trait ini menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan akan dukungan dan

kemampuan untuk bahagia (McCrae & Costa, 1997). *Ekstraversi* dicirikan dengan afek positif seperti memiliki antusiasme yang tinggi, senang bergaul, memiliki emosi yang positif, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, *workaholic* dan ramah terhadap orang lain. Individu dengan skor rendah pada trait ini memiliki kepribadian yang tidak ramah terhadap orang lain, bersahaja namun suka menyendiri, berorientasi pada tugas dan cenderung pendiam. Sementara itu, individu dengan skor tinggi lebih optimis, menyenangkan, mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial, aktif, banyak bicara, dan berorientasi pada hubungan sesama. *Facet-facet* yang terdapat dalam *ekstraversi* menurut Pervin, dkk. (2005) sebagai berikut:

1. *Warmth* (E1) merupakan kecenderungan untuk bergaul dan membagi kasih sayang.
2. *Gregariousness* (E2) merupakan kecenderungan individu untuk banyak berteman dan berinteraksi dengan banyak orang.
3. *Assertiveness* (E3) merupakan kecenderungan individu untuk bersikap tegas
4. *Activity Level* (E4) merupakan kecenderungan individu untuk aktif mengikuti berbagai kegiatan, memiliki energi dan semangat yang tinggi.
5. *Excitement-seeking* (E5) merupakan kecenderungan individu untuk mencari sensasi dan berani mengambil resiko.

6. *Positive Emotion* (E6) merupakan kecenderungan individu untuk mengalami emosi-emosi yang positif seperti bahagia, cinta dan kegembiraan.

c. *Openness to experience* (O)

Openness to experience, trait ini menggambarkan mengenai minat seseorang terhadap hal-hal baru dan inovasi. Menilai usaha secara proaktif dan penghargaan terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri serta menilai bagaimana individu menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa (McCrae & Costa, 1997). *Openness to experience* dapat membangun pertumbuhan pribadi. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada trait ini dan memiliki skor rendah pada *agreeableness* memiliki pencapaian kreatifitas yang tinggi. Individu yang kreatif, memiliki rasa ingin tahu yang besar, terbuka terhadap pengalaman, cenderung lebih mudah untuk menyelesaikan suatu masalah. Sedangkan individu dengan skor rendah pada trait ini lebih bersifat konvensional, sederhana, memiliki minat yang sempit, tidak artistic dan tidak analitis. Terdapat enam *facet* dalam trait *openness to experience* yang disebutkan oleh Pervin, dkk. (2005) yaitu:

1. *Fantasy* (O1) merupakan kecenderungan individu yang memiliki tingkat imajinasi tinggi dan aktif.
2. *Aesthetic* (O2) merupakan kecenderungan individu yang memiliki apresiasi tinggi terhadap seni dan keindahan.
3. *Feelings* (O3) merupakan kecenderungan individu untuk menyadari dan menyelami emosi serta perasaannya sendiri.

4. *Action (O4)* merupakan kecenderungan individu untuk mencoba hal-hal baru.
5. *Ideals (O5)* merupakan kecenderungan individu untuk berfikir terbuka dan mau menyadari ide baru serta tidak konvensional.
6. *Values (O6)* merupakan kesiapan seseorang untuk menguji ulang nilai-nilai sosial, politik dan agama.

d. *Agreeableness (A)*

Trait ini menggambarkan kecenderungan seseorang untuk tunduk kepada orang lain. Menilai kualitas orientasi individu secara kontinum mulai dari lembah lembut sampai antagonis dalam berfikir, berperasaan dan bertindak (McCrae & Costa, 1997). Trait yang juga bisa disebutkan sebagai *social adaptability* ini mengindikasikan seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan cenderung mengikuti orang lain. Individu dengan skor tinggi pada trait ini digambarkan sebagai seseorang yang suka membantu, pemaaf, penyayang, lembut hati, dapat dipercaya dan penurut. Sedangkan individu dengan skor rendah cenderung lebih agresif, kurang kooperatif, sinis, kasar, kejam, pendendam dan manipulatif. *Facet-facet* yang terdapat dalam *agreeableness* menurut Pervin, dkk. (2005) yaitu:

1. *Trust (A1)* merupakan kecenderungan individu untuk mempercayai orang lain.
2. *Straight for wardness (A2)* merupakan kecenderungan individu untuk berterus terang dan sungguh-sungguh dalam menyatakan sesuatu.

3. *Altruism* (A3) merupakan kecenderungan individu yang murah hati dan memiliki keinginan yang besar untuk membantu orang lain.
4. *Compliance* (A4) merupakan kecenderungan individu dalam merespon adanya suatu konflik interpersonal.
5. *Modesty* (A5) merupakan kecenderungan individu untuk tampil sederhana dan rendah hati.
6. *Tender-mindedness* (A6) merupakan kecenderungan individu untuk simpati dan peduli terhadap orang lain.

e. *Conscientiousness* (C)

Trait ini disebut juga sebagai *dependability*, *impulse control* dan *will to achieve* yang menggambarkan perbedaan keteraturan serta *self discipline* seseorang (McCrae & Costa, 1997). Dimensi ini merujuk pada jumlah tujuan yang menjadi pusat perhatian seseorang. Individu dengan skor tinggi cenderung mendengarkan kata hati, fokus pada satu tujuan dalam satu cara yang terarah, bertanggungjawab, berorientasi pada prestasi, teratur, pekerja keras, dapat diandalkan dan disiplin. Sedangkan individu dengan skor rendah cenderung lebih kacau pikirannya, mengejar banyak tujuan, tidak dapat diandalkan, malas, mudah menyerah dan lebih hedonistik (Robbins, 2001). *Facet-facet* yang terdapat dalam *conscientiousness* menurut Pervin, dkk. (2005) sebagai berikut:

1. *Competence* (C1) merupakan kesanggupan, keefektifan dan kebijaksanaan individu dalam melakukan sesuatu.
2. *Order* (C2) merupakan kemampuan individu dalam mengorganisasi.

3. *Dutifulness* (C3) merupakan kecenderungan individu dalam memegang erat prinsip hidupnya.
4. *Achievement-striving* (C4) merupakan orientasi individu dalam mencapai prestasi.
5. *Self-discipline* (C5) merupakan kecenderungan individu dalam mengatur dirinya sendiri.
6. *Deliberation* (C6) merupakan kecenderungan individu untuk berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak.

Sedangkan menurut Goldberg (dalam Pervin, dkk., 2010) ada empat aspek *big five personality*, yaitu:

a. *Neuroticism*

Neuroticism bertolak belakang dengan stabilitas emosi dalam hal luasnya mencakup perasaan negatif, termasuk kecemasan, rasa sedih, rasa rapuh, dan ketegangan saraf.

b. Keterbukaan (*Openness*)

Keterbukaan (*Openness*) terhadap pengalaman mendeskripsikan keluasan, kedalaman, dan kompleksitas mental individual dan kehidupan eksperiensial.

c. *Ekstraversi* dan *Agreeableness*

Ekstraversi dan *Agreeableness* merangkum sifat yang interpersonal, maksudnya sifat-sifat tersebut menggambarkan apa yang dilakukan orang kepada orang lain dan dengan orang lain.

d. *Conscientiousness*

Conscientiousness pada dasarnya mendeskripsikan perilaku berorientasi tugas, tujuan dan kontrol impuls yang dipersyaratkan secara sosial.

Berdasarkan uraian aspek-aspek yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat aspek *big five personality*, yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*, selain itu *big five personality* juga mencakup aspek lainnya, yaitu *neuroticism*, *keterbukaan (openness)*, *ekstraversi* dan *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Dari uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek yang dikemukakan McCrae dan Costa (1997), yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Aspek tersebut dipilih oleh peneliti karena sebagai acuan yang digunakan untuk mengukur *big five personality* pada karyawan di Yogyakarta. Peneliti memiliki pertimbangan dalam memilih aspek tersebut yaitu sejalan dengan variabel penelitian, penjabarannya lebih konkrit, didukung berdasarkan hasil dari wawancara dengan subjek, sehingga aspek tersebut mampu mengungkap *big five personality* yang dimiliki oleh subjek.

C. Hubungan antara *Big Five Personality* dengan Komitmen Organisasi

Pada Karyawan Tetap di Yogyakarta

Pada saat ini 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 meningkatkan sumber

daya manusianya, baik itu pada organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Khususnya untuk menghadapi tantangan-tantangan manajemen sumber daya manusia, salah satunya mengenai komitmen organisasi (Mangkuprawira, 2011).

Komitmen organisasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya (Fitriastuti, 2013).

Menurut Mauna dan Shabur (2017) komitmen organisasi dipengaruhi faktor pribadi, yaitu kepribadian. Peneliti berpendapat bahwa faktor tersebut memberikan pengaruh yang bermakna terhadap komitmen seseorang. Selain itu, peneliti memperkirakan bahwa faktor pribadi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan faktor lingkungan karena faktor pribadi bersifat lebih menetap dan lebih sulit untuk diubah dibandingkan faktor lingkungan. Menurut McCrae dan Costa (1997) *big five personality* memiliki lima trait kepribadian, yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*.

Trait pertama dalam *big five personality* adalah *neuroticism* yang menilai stabil tidaknya emosi individu. 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. Hal ini disebabkan karena 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 (Mangkuprawira, 2011). Sedangkan orang dengan *neuroticism* rendah cenderung lebih tenang dan bisa mengontrol emosi dengan baik. Individu dengan karakter stabilitas emosi yang positif akan cenderung tenang dan percaya diri dalam menghadapi suatu masalah, serta juga memiliki pendirian yang teguh (Robbin & Judge, 2013). Menurut Schaufeli dan Salanova (2006) seseorang dengan keterlibatan kerja tinggi akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, seperti yang disebut komitmen.

Trait kedua dalam *big five personality* adalah *extraversion* yang menilai kualitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan akan dukungan dan kemampuan untuk berbahagia (McCrae & Costa, 1997). Menurut Robbin dan Judge (2013) seseorang dengan kepribadian *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. Individu yang memiliki *extraversion* tinggi umumnya suka bergaul, tegas, aktif, berani, energik, menantang, dan ekspresif (Goldberg, 1992). Luthans (2006) menyatakan 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. Sebaliknya, individu yang memiliki *extraversion* rendah cenderung pemalu, patuh, diam, dan terhambat (Goldberg, 1992). Menurut Riady (2003) seseorang yang sulit beradaptasi akan memiliki komitmen yang rendah yaitu kerja sama memburuk, memicu adanya *turnover* dan tidak mampu terikat dengan perusahaan.

Trait ketiga dalam *big five personality* adalah *openness to experience* yang menggambarkan minat seseorang terhadap hal-hal baru dan inovasi (McCrae & Costa, 1997). Individu dengan kepribadian *openness to experience* mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang terbuka akan cenderung kreatif, memiliki keingintahuan yang tinggi, dan sensitif terhadap hal-hal yang baru. Kepribadian ini menilai bagaimana ia menggali sesuatu yang 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). Sebaliknya, individu yang memperoleh skor rendah cenderung tidak mau tahu, tidak kreatif, menyukai rutinitas, konservatif (Pervin, Cervone & John, 2005). Hal ini bisa saja merugikan organisasi karena karyawan

yang tidak produktif cenderung sukar untuk menunjukkan dan merasa tertekan pada akhirnya memicu *turnover* yang berdampak pada komitmen organisasinya.

Trait keempat dalam *big five personality* adalah *agreeableness* yang 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). Sedangkan yang memperoleh *agreeableness* rendah cenderung kejam, penuh sangkaan, pelit, penentang, selalu mengkritik, mudah terluka (Pervin, Cervone & John, 2005). Menurut (Feist & Feist, 2009) seseorang dengan sifat penentang, pengkritik, dan mudah memiliki komitmen yang rendah. Individu dengan penentang akan cenderung mencari kesalahan dan kekurangan perusahaan sehingga mengakibatkan tingkat kepuasan terhadap perusahaan juga rendah.

Trait terakhir dalam *big five personality* adalah *conscientiousness* yang menggambarkan perbedaan peraturan serta *self discipline* seseorang (McCrae & Costa, 1997). Individu yang memiliki kepribadian *conscientiousness* adalah

individu yang teliti, dapat diandalkan, efisien, dan pekerja keras. Individu cenderung mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah di tempat kerjanya (Witt, dkk., 2002). Sedangkan individu yang *conscientiousness* rendah cenderung bebal, malas, tidak teratur/tertib, selalu terlambat, tidak berarah-tujuan, dan mudah menyerah (Pervin, Cervone & John, 2005). Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2015) salah satu dari trait kepribadian yaitu *conscientiousness* memiliki cukup dampak positif pada komitmen organisasi. *Conscientiousness* mengukur tingkat keteraturan seseorang, ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan (Goldberg dalam Feist & Feist, 2009). Komitmen organisasi sangat erat hubungannya dengan ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Individu dengan tipe kepribadian *conscientiousness* dianggap mempunyai ketahanan dan motivasi yang kuat dalam mencapai tujuan khususnya tujuan yang telah dirumuskan oleh organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kumar dan Bakhshi (2010) yang dilakukan pada dosen universitas di India memiliki hasil bahwa *the big five* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya Mauna dan Shabur (2017) adalah pengaruh antara *big five personality* terhadap komitmen organisasi juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *big five personality* terhadap komitmen organisasi.

D. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan-pemaparan di atas, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan negatif antara trait *neuroticism* pada *big five personality* dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yogyakarta. Jika *neuroticism* tinggi maka komitmen organisasi pada karyawan rendah. Begitu pula jika *neuroticism* rendah maka komitmen organisasi pada karyawan tinggi.
2. Ada hubungan positif antara trait *extraversion* pada *big five personality* dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yogyakarta. Semakin tinggi *extraversion* pada karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *extraversion* pada karyawan maka semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan.
3. Ada hubungan positif antara trait *openness to experience* pada *big five personality* dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yogyakarta. Semakin tinggi *openness to experience* maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *openness to experience* maka semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan.
4. Ada hubungan positif antara trait *agreeableness* pada *big five personality* dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yogyakarta. Semakin tinggi *agreeableness* maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *agreeableness* maka semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan.

5. Ada hubungan positif antara trait *conscientiousness* pada *big five personality* dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yogyakarta. Semakin tinggi *conscientiousness* maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *conscientiousness* maka semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan.