

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

16

Sedangkan komitmen organisasi menurut Fred (2005) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Meyer & Allen dalam Spector (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mayer, Allen, dan Smith (dalam Fred Luthans, 2008) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu :

- a. *Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.
- b. *Continuance commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
- c. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut Katner (dalam Sopiah, 2008) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

- [illegible]

- Sedangkan menurut Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- [illegible]

a. Faktor personal meliputi *job expectation*, *psychological contract*, *job choice factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- [illegible]

Menurut Luthans (2005) kepribadian adalah bagaimana cara seseorang untuk mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya. Serta bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka dalam mengukur trait dan interaksi antar manusia maupun situasi.

Goldberg's (dalam Sari, 2010) menemukan lima faktor kepribadian yang terdiri dari *Surgeency / Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Emotional Stability*, dan *Intellect / Openness to Experience*.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian *big five* adalah sifat-sifat kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu meliputi seperti pekerja keras, hati-hati, menyeluruh, bertanggung jawab, terorganisir, tekun yang terdiri dari *extraversion, emotional stability, openness to experience, agreeableness dan conscientiousness*.

2. Dimensi Kepribadian *Big Five*

Menurut Ivancevich (2007) bahwa kepribadian *big five* terdapat lima dimensi yaitu :

b. *Emotional Stability*, adalah kecenderungan seseorang untuk mengalami keadaan emosi yang positif seperti merasa aman secara psikologis, tenang dan juga santai. Namun di lain pihak kecemasan, depresi, kemarahan dan rasa malu merupakan karakteristik dari dimensi kepribadian ini yang rendah. Individu dengan stabilitas emosi yang rendah ini lebih mungkin untuk mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu juga terdapat penelitian bahwa tingkat stabilitas emosi yang rendah berhubungan dengan tingkat motivasi karyawan yang rendah juga.

- c. *Aggreablenes* adalah kecenderungan seseorang untuk memberi maaf, toleran, percaya, dan berhati lunak. Karyawan digambarkan seperti seseorang yang mudah setuju dengan orang lain adalah termasuk dalam dimensi kepribadian ini. Individu yang rendah dalam *aggreablenes* lebih cenderung kasar, dingin, tidak peduli, tidak simpati dan juga antagonis. Namun *aggreablenes* merupakan dimensi yang dapat menjadikan seseorang sebagai anggota tim yang efektif dan dapat memperoleh prestasi pada suatu pekerjaan yang mengembangkan dan mempertahankan hubungan interpersonal yang baik.
- d. *Conscientiousness* adalah digambarkan sebagai seseorang yang dapat diandalkan, terorganisir, menyeluruh, dan bertanggung jawab. Individu dengan dimensi kepribadian ini cenderung tekun, bekerja keras, dan senang mencapai dan menyelesaikan berbagai hal. Penelitian juga menunjukkan bahwa seseorang dengan *conscientiousness* yang tinggi maka akan cenderung memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta perilaku penting lainnya seperti lebih sedikit berhenti bekerja, absen, dan perilaku kontraproduktif lainnya.
- e. *Openness to experience* adalah dimensi kepribadian yang dapat merefleksikan sejauh mana seseorang individu memiliki minat yang luas dan bersedia mengambil resiko. Sebab rasa ingin tahunya, pemikiran yang terbuka, kreatif, imajinasi, dan intelegensi. Orang dengan kepribadian ini yang tinggi cenderung berhasil dalam pekerjaan dimana perubahan terus terjadi dan inovasi merupakan hal yang sangat penting.

a. *Gregariousness* (suka berkumpul).

b. *Activity level* (level aktivitas).

c. *Assertiveness* (asertif).

d. *Excitement Seeking* (mencari kesenangan).

e. *Positive Emotions* (emosi yang positif).

f. *Warmth* (kehangatan).

2. *Agreeableness* terdiri dari:

a. *Straightforwardness* (berterusterang).

b. *Trust* (kepercayaan).

c. *Altruism* (mendahulukan kepentingan orang lain).

d. *Modesty* (rendah hati).

e. *Tendermindedness* (berhati lembut).

f. *Compliance* (kerelaan).

3. *Conscientiousness* terdiri dari:

a. *Self-discipline* (disiplin).

b. *Dutifulness* (patuh).

c. *Competence* (kompetensi).

d. *Order* (teratur).

- e. *Deliberation* (pertimbangan).
 - f. *Achievement striving* (pencapaian prestasi).
4. *Neuroticism* terdiri dari:
- a. *Anxiety* (kecemasan).
 - b. *Self-consciousness* (kesadaran diri).
 - c. *Depression* (depresi).
 - d. *Vulnerability* (mudah tersinggung).
 - e. *Impulsiveness* (menuruti kata hati).
 - f. *Angry hostility* (amarah).
5. *Openness to new experience* terdiri dari:
- a. *Fantasy* (khayalan).
 - b. *Aesthetics* (keindahan).
 - c. *Feelings* (perasaan).
 - d. *Ideas* (ide).
 - e. *Actions* (tindakan).
 - f. *Values* (nilai-nilai).

C. Hubungan Antara *Big Five Personality* Dengan Komitmen Organisasi

Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu ciri pribadi, yang meliputi jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan. Kemudian ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja. Dan pengalaman kerja, seperti

keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut Robbins (2002) kepribadian memiliki lima dimensi dasar yang mendasari semua dimensi lainnya yang disebut *big five*. Faktor lima tersebut terdiri dari keekstrofetan, keramah tamahan, kehati-hatian, kestabilan emosi, dan keterbukaan terhadap pengalaman. Selain memberikan suatu kerangka kepribadian yang terpadu penelitian tentang lima dimensi kepribadian tersebut juga ditemukan hubungan yang penting antara kepribadian dengan prestasi kerja dan juga komitmen.

Liche pada tahun 2006 melakukan sebuah penelitian dengan topik Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Universitas Indonesia yang mana *big five* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Indonesia.

Begitu juga dengan Kumar dan Bakhshi pada tahun 2010 melakukan sebuah penelitian tentang *The Five-factor Model of Personality and Organizational Commitment Is There Any Relationship* bahwa *big five* di fakultas psikologi Universitas Jammu India. *big five* pada dosen universitas di India. Hasil yang di dapatkan bahwa *big five* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari poenjelasan diatas dapat diratik kesimpulan jika antara big five personality dan komitmen organisasi memiliki hubungan.

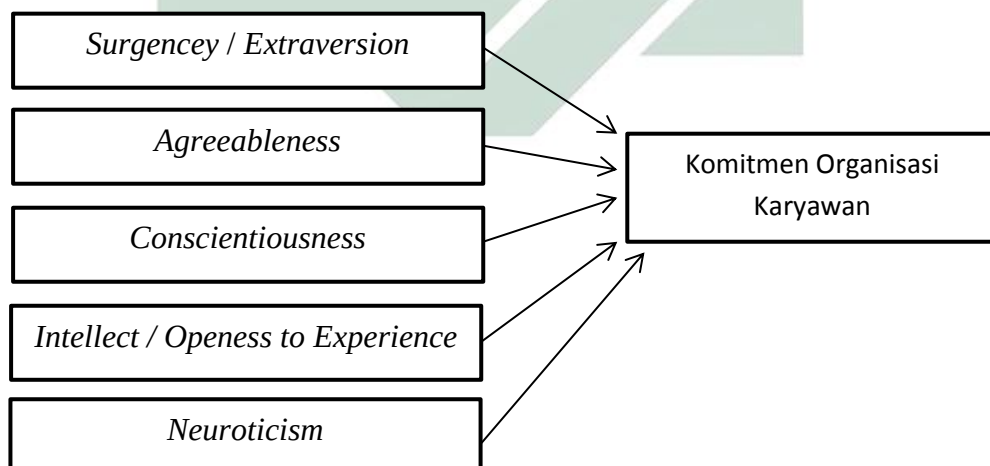
Komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap untuk membentuknya.

Dalam pembentukan komitmen organisasi tidak terbentuk begitu saja dengan sendirinya. Banyak hal yang menjadi faktor pembentuk di dalam komitmen organisasi, salah satu faktor yang mendasar dilihat dari kepribadiannya. Karena disini kepribadian sebagai pondasi dasar komitmen organisasi. Jika pondasi baik maka akan menghasilkan komitmen yang baik.

Untuk merumuskan suatu teori perlu dilakukan penelitian terlebih dahulu seperti yang dilakukan Hans Esyenk (dalam Prawira, 2013) merumuskan pendapatnya ke dalam bentuk teori yang lebih sederhana dan bercorak

operasional. Penelitian Esyenk ini disusun dan menghasilkan analisis faktor kepribadian yang disebut dengan *big five personality* yang berisi dimensi-dimensi pokok yang berisi *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *councientiusness*, dan *oppenes to experience*. Hampir semua trait kepribadian ini berasal dari 39 item mengenai kepribadian. Seperti bebas, energi apatis, deprresif, takut dan lain sebagainya.

Menurut Robbins (2002) kepribadian memiliki lima dimensi dasar yang mendasari semua dimensi lainnya. Faktor lima tersebut terdiri dari keekstrofetan, keramahtamahan, kehati-hatian, kestabilan emosi, dan keterbukaan terhadap pengalaman. Selain memberikan suatu kerangka kepribadian yang terpadu penelitian tentang *big five* juga ditemukan hubungan yang penting antara dimensi kepribadian, prestasi kerja dan komitmen. Namun berdasarkan hasil penelitian Khumar dan Bhakshi (2010) dari kelima trait kepribadian tersebut hanya empat yang berhubungan dengan komitmen organisasi.



Gambar 2.1 Skema Hubungan *Big Five* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan penelitian serta landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah :

- Hipotesis 1 :terdapat hubungan antara *extraversion* dengan komitmen organisasi
- Hipotesis 2 :terdapat hubungan antara *conscientiousness* dengan komitmen organisasi
- Hipotesis 3 :terdapat hubungan antara *aggreableness* dengan komitmen organisasi
- Hipotesis 4 :terdapat hubungan antara *intellect* dengan komitmen organisasi

Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan penelitian serta landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah :

- Hipotesis 1 :terdapat hubungan antara *extraversion* dengan komitmen organisasi
- Hipotesis 2 :terdapat hubungan antara *conscientiousness* dengan komitmen organisasi
- Hipotesis 3 :terdapat hubungan antara *aggreableness* dengan komitmen organisasi
- Hipotesis 4 :terdapat hubungan antara *intellect* dengan komitmen organisasi

Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan penelitian serta landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah :

- Hipotesis 1 :terdapat hubungan antara *extraversion* dengan komitmen organisasi
- Hipotesis 2 :terdapat hubungan antara *conscientiousness* dengan komitmen organisasi
- Hipotesis 3 :terdapat hubungan antara *aggreableness* dengan komitmen organisasi
- Hipotesis 4 :terdapat hubungan antara *intellect* dengan komitmen organisasi

- ## Hipotesis
- Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan penelitian serta landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah :
- Hipotesis 1 :terdapat hubungan antara *extraversion* dengan komitmen organisasi
 - Hipotesis 2 :terdapat hubungan antara *conscientiousness* dengan komitmen organisasi
 - Hipotesis 3 :terdapat hubungan antara *aggreableness* dengan komitmen organisasi
 - Hipotesis 4 :terdapat hubungan antara *intellect* dengan komitmen organisasi