

loyalitas karyawan. Apabila tidak terbentuk dengan baik akan berdampak kepada karyawan yang akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Menurut Agarwal (dalam Sopiah,2008) bahwa komitmen organisasi memiliki dampak terhadap organisasi karena komitmen yang menjadikan tinggi rendahnya keinginan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Komitmen merupakan hal penting dan wajib dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di dalam organisasi atau perusahaan. Sebab hal tersebut menjadikan karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ia lakukan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Selain itu juga karyawan akan lebih optimal dalam mencurahkan pikiran, tenaga, perhatian, serta waktu untuk pekerjaannya agar apa yang dikerjakan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berikut ini merupakan beberapa definisi komitmen organisasional menurut Mathis dan Jackson, Mowday, Lincoln Blau and Boal, dan Robbins Sopiah (2008) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Mowday (1982 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. Komitmen organisasional adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam

organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut. Lincoln (1994) jika komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Begitu juga dengan Blau and Boal (1995) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Robbins (1989) dalam mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi (dalam Sopiah 2008).

Dari beberapa definisi diatas bahwa komitmen organisasi dapat disimpulkan sebagai ikatan emosional yang terjadi antara karyawan dan organisasi yang ditandai dengan adanya rasa kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi serta adanya keinginan untuk mempertahankan status keanggotaannya sebagai karyawan. Selain itu juga ditandai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan sebagai bentuk upaya agar tercapainya kepentingan maupun tujuan organisasi.

Hasil survei yang dilakukan oleh konsultan sumberdaya manusia terkemuka Watson Wyatt (2006) bahwa penelitiannya ini adalah yang paling komprehensif dan yang pertama kali dilakukan di Indonesia dan Asia mengenai komitmen, sikap, dan pandangan karyawan. Survei ini diikuti oleh lebih dari 8.000 responden aktual dari 46 perusahaan di 14 industri utama di Indonesia. Jumlah responden itu menyumbang 9% dari total sampel penelitian *Work Asia*, yang dilakukan di 11 negara, meliputi 515 perusahaan, dan 115.000 responden aktual. Dalam survei ini

memfokuskan untuk mengukur aspek komitmen (*commiment*), keselarasan kerja (*alignment*), dan pemberdayaan karyawan (*enablement*) yang merupakan 3 hal yang memiliki dampak besar terhadap fondasi perusahaan.

Sifat mendua karyawan Indonesia terlihat dalam aspek komitmen. Sebanyak 85% karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan mereka (angka ini melebihi karyawan Asia Pasifik yang hanya 77%), sebanyak 80% karyawan yakin terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan (angka ini melebihi Asia Pasifik yang hanya 72%), tetapi hanya 35% karyawan Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan kendati pekerjaan di perusahaan lain itu hampir sama saja dalam hal gaji, jabatan, dan skop pekerjaan. Bandingkan misalnya dengan hasil survei untuk tingkat Asia Pasifik di mana 57% karyawan memilih untuk bertahan kendati tersedia jabatan serupa di perusahaan lain.

Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% – lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat komitmen karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya komitmen itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (*lifetime employment*) tidak lagi mendapat tempat. Menurut N. Krisbiyanto, *General Manager Human Resources (HR) Group PermataBank* bahwa profesionalisme menjadikan definisi komitmen bergeser dan bahkan berubah. Loyalitas tidak lagi dimaksudkan untuk berkomitmen kepada perusahaan, melainkan terhadap profesi.” (dalam <http://portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-indonesia/> diakses pada 20 Mei 2016 pukul 8:56)

Seperti halnya komitmen pada PT Varia Usaha Beton Cabang Waru dari hasil wawancara yang didapatkan dari salah seorang karyawan yang bekerja di sana menyatakan bahwa hampir setiap tahunnya selalu menerima karyawan baru. Hal ini terjadi tidak hanya karena memang pada beberapa divisi membutuhkan karyawan baru namun juga karena memang setiap tahunnya juga selalu ada karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Entah karena merasa jenjang karirnya kurang menunjang atau juga karena masalah gaji yang kurang. Namun banyak juga karyawan yang bertahan untuk terus tetap bekerja di dalam perusahaan karena merasa sudah nyaman dan memang hanya dari situlah penghasilan mereka untuk keluarga. Hal tersebut berkaitan dengan komitmen organisasi pada karyawan dalam perusahaan. Sebab dalam komitmen tidak hanya terdapat kesediaan atau kepercayaan dalam menerima nilai-nilai di dalam perusahaan, keinginan untuk mengupayakan agar tercaainya tujuan perusahaan, namun juga terhadap kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya sebagai salah satu bagian dari organisasi. (Data diambil dari hasil wawancara pada saat Praktek Kerja Lapangan tanggal 2 November 2015).

Selain itu juga berdasarkan penuturan salah seorang karyawan dalam perusahaan bahwa pernah terjadi permasalahan akibat salah seorang karyawan yang tidak disiplin dalam menyimpan dokumen pada suatu proyek. Sehingga mengakibatkan penyelesaian pembayaran tidak dapat dilakukan. Karena dari pihak yang bersangkutan tidak mau membayar jika tidak ada bukti tertulis tersebut. Penuntutan pembayaran tidak dapat dilakukan karena tidak ada bukti perjanjian tertulis yang diadakan oleh kedua belah pihak. Dan pada akhirnya

setelah melewati jalur kekeluargaan pihak yang bersangkutan mau membayar setengah saja. Hal tersebut sudah jelas menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Komitmen organisasi dari salah satu indikator kesungguhan dalam mengupayakan tercapainya tujuan organisasi menjadi perlu dipertanyakan. Tentang bagaimana kemauan karyawan baru untuk berkomitmen agar dapat berkontribusi bagi kemajuan perusahaan. (Data diambil dari hasil wawancara pada saat Praktek Kerja Lapangan tanggal 2 November 2015).

Melihat fenomena diatas komitmen menjadi penting dimiliki oleh setiap karyawan yang berkerja dalam suatu organisasi. Karena dalam komitmen ini mencakup juga kinerja karywan dan berpengaruh juuga terhadap organisasi yang diikutinya. Apakah mau untuk berkomitmen dan juga berkontribusi kepada organisasi mapun perusahaan dia bekerja. Kepercayaan dan penerimaan atas karyawan terhadap nilai-nilai yang diterapkan didalam organisasi dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Kemudian kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organsisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan penelitian David Miner (dalam sopiah,2008) bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja. Faktor personal yang di sebutkan menjadi salah satu faktor utamanya yaitu kepribadian. Hal ini yang menjadi dasar setiap orang sebelum menampakkan perilaku nya termasuk juga komitmen organisasinya. Karena kepribadian merupakan pembentuk kecenderungan perilaku manusia.

Seperti yang di jelaskan oleh Allowmenstalk (2016) dalam *lifestyle.okezone.com* bahwa dalam menentukan pekerjaan seseorang maka perlu disesuaikan dengan kepribadian yang dimilikinya. Misalkan seorang dengan kepribadian introvert tentunya tidak bisa di berikan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh orang-orang extrovert. Sebab hal ini dapat menyebabkan ketidakseuaian dengan pekerjaan yang akan dilakukannya dan akan berdampak buruk kepada perusahaan. Selain itu juga ketidaksesuaian pekerjaan dengan karakter seseorang dapat mengakibatkan ketidaknyamanan bagi yang melakukan pekerjaan dan mengakibatkan karyawan tersebut pindah mencari pkerjaan yang sesuai dengan dirinya karena menganggap dirinya tidak produktif.

Dalam penelitian Liche (2006) pada dosen di Universitas Indonesia bahwa trait kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dibandingkan kepuasan kerja. Salah satu dari berbagai macam teori mengenai kepribadian dapat dijelaskan melalui teori *big five personality*, di mana teori tersebut muncul dari tokoh Hans Eysenck dan disempurnakan oleh Costa McCrae. Teori mengenai *big five personality* menjelaskan mengenai lima dimensi kepribadian utama manusia. Kelima kepribadian tersebut adalah *extroversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.

Menurut Steven dan Mery (2005) terdapat sebuah pola yang relatif stabil atau perilaku dasar yang menjelaskan kecenderungan perilaku seseorang. Pola itu disebut *big five personality* yaitu lima dimensi abstrak kecenderungan kepribadian seseorang yang meliputi *extroversion*, terdiri dari outgoing, talkactive, sociable, assertive, kemudian trait *agreeableness*, terdiri dari courteous, good-natures,

E. Keaslian Penelitian

Berikut merupakan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai *big five personality* dan juga komitmen organisasi dan sekaligus menjadi pembuktian keaslian dari penelitian ini :

1. Dari hasil penelitian *Sari dan Wayan* (2015) dengan judul *Pengaruh The Big Five Personality Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Karma Jimbaran Villa* menyebutkan bahwa *personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, *the big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional memediasi pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja karyawan.
2. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh *Poetra* (2013) dengan judul *Hubungan Antara Big Five Personality, Sikap, dan Enterpreneurial Intention (Berwirausaha) di Kalangan Mahasiswa* bahwa terdapat hubungan antara attitude dengan enterpreneurial intention, kemudian juga terdapat hubungan antara personality dengan enterpreneurial intention dan tidak terdapat hubungan antara personality dengan attitude.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh *Jawwad* (2014) dengan judul *Impact Of Big Five Personality Traits On Job Performance (Organizational Commitment As A Mediator)* bahwa komitmen organisasi memiliki peran mediasi dalam menentukan hubungan kepribadian dengan kinerja. Ia telah

mengemukakan bahwa komitmen afektif memiliki peran mediasi dalam menentukan hubungan antara extraversion dan kinerja pekerjaan. Demikian pula, telah ditetapkan bahwa komitmen afektif juga akan memediasi hubungan antara kesadaran dan prestasi kerja. Telah berpendapat bahwa hubungan antara neurotisme dan prestasi kerja akan dimediasi oleh komitmen kontinyu.

4. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh *Kumar dan Bakhshi* (2010) dengan judul *The Five-factor Model of Personality and Organizational Commitment Is There Any Relationship* bahwa *big five* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini juga menjelaskan bahwa tidak terdapat hubungan antara komitmen dengan dimensi neuroticism namun berhubungan positif dengan continuance commitment. Teori dan praktek harus melibatkan penelitian lanjutan.
5. Dari hasil analisis model struktural yang dilakukan oleh *Liche* (2006) dengan judul *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Uinversitas Indonesia* bahwa:
 - a. Model teoritik yang terdiri dari masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis sesuai untuk menjelaskan komitmen dosen pada universitas.
 - b. Masa kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan bermakna terhadap komitmen dosen pada universitas

- c. Komitmen dosen pada universitas secara positif dan bermakna dipengaruhi oleh *trait* kindness, yaitu perhatian dan kesediaan menolong orang lain.
 - d. Ada pengaruh langsung yang positif dan bermakna dari kepuasan kerja terhadap komitmen dosen pada universitas
 - e. Masa kerja dan *trait* kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dosen pada universitas dibandingkan kepuasan kerja.
6. Hasil penelitian yang dilakukan oleh *Diana* (2009) dengan mengambil judul *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara* bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi dan juga kepuasan kerja pada karyawan.
7. Hasil penelitian yang dilakukan *Ni'mah* (2010) dengan judul *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja* bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menilai pekerjaannya sebagai hal yang menarik, penuh tantangan untuk mengembangkan potensi dirinya, merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaan,

diharapkan memperluas pengetahuan tentang hubungan antara karyawan keterlibatan dan komitmen organisasi, juga melalui meneliti dampak berbagai pengukuran karyawan dan keterlibatan organisasi dan komitmen di Yordania sebagai salah satu negara berkembang.

10. Hasil penelitian yang dilakukan *Umi* (2013) dengan judul *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Tyfountex Indonesia Gumpang – Kartasura* bahwa dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan. Selain itu juga dalam penelitian ini bahwa komitmen organisasi pada subyek tergolong sedang.

Dari penelitian-penelitian diatas bahwa penelitian ini sudah dilakukan sebelumnya oleh *Kumar dan Bakhshi* (2010) yang dilakukan pada dosen universitas di India memiliki hasil bahwa *big five* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu juga penelitian yang sama dilakukan oleh *Liche* (2006) yang mana *big five* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Indonesia. Namun perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada subjek yang diambil. Subjek yang digunakan adalah karyawan pada perusahaan PT Varia Usaha Beton yang berada di Indonesia tidak sama seperti penelitian sebelumnya yang diambil dari Universitas Medis di India utara dan Universitas Indonesua. Selain itu juga pada penelitian ini mengambil subjek pada karyawan dalam perusahaan berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mengambil subjek dosen dari Universitas India Utara. Selain itu juga jumlah sampel pada subjek juga berbeda dari penelitian sebelumnya. Metode analisis data yang digunakan

