

Tabel 7.

Deskripsi Jumlah dan Presentase Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-5 tahun	27	60 %
2	6-10 tahun	14	31 %
3	11-15 tahun	1	2 %
4	Lebih dari 15 tahun	3	7%
Total		45	100%

Tabel 7 dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan lama bekerja di perusahaan dari 45 responden yang menjadi subjek dalam penelitian, persentase responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebesar 60%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebesar 31%, responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebesar 2%, dan responden dengan masa kerja >15 tahun sebesar 7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa bekerja 1-5 tahun.

D. Reliabilitas

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan prediksi komitmen organisasi maka menggunakan instrumen yang dibuat oleh Meyer dan Allen yang telah terstandarisasi sejumlah 24 aitem. Menurut Meyer dan Allen (dalam Kumar dan Bakhshi, 2010) terdapat tiga komponen yang digunakan adalah Affective commitment dengan koefisien alfa dari (0,77) hingga (0,88), untuk continuance commitment memiliki nilai alfa (0,69) hingga (0,88) dan yang terakhir Normative commitment memiliki nilai koefisien alfa sebesar (0,65) hingga (0,89). Dari semua dimensi memiliki nilai alfa diatas (0,61) yang berarti dinyatakan semuanya reliabel.

Sedangkan dalam memprediksi Big Five Personality menggunakan 40 aitem dari salah satu *International Personality Item Pool* (IPIP) yang telah terstandarisasi untuk mengetahui *big five personality*. Reliabilitas untuk setiap trait ini menurut Goldberg's (dalam Kumar dan Bakhshi, 2010) sebagai berikut : Extraversion (0,86), Agreeableness (0,77), Openness (0,82), Conscientiousness (0,81) dan Neuroticism (0,78). Dari semua dimensi memiliki nilai alfa diatas 0,61 yang berarti dinyatakan semuanya reliabel.

Selanjutnya hipotesis ke 3 menyatakan bahwa apakah terdapat hubungan antara *aggreableness* dengan *commitment* organisasi. Dari tabel kolerasi di temukan skor kor concientiousnes ditemukan kolerasi sebesar 0,321 dengan signifikansi 0,016 yang $<0,05$ yang berarti bahwa terdapat hubungan antara *aggreableness* dengan *commitment* organisasi

Untuk hipotesis yang ke 4 menyatakan bahwa apakah terdapat hubungan antara *intellect* dengan *commitment*. Skor kolerasi kepribadian intellect ditemukan nilai kolerasi sebesar 0,370 dengan signifikansi 0,040 yang $<0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif antara intellect dengan commitment.

Untuk kepribadian neuroticism ditemukan kolerasi sebesar 0,351 dengan signifikansi sebesar 0,015. Yang artinya terdapat hubungan antara kepribadian neuroticism terhadap komitmen organisasi sesuai dengan hipotesis 5 yang dijelaskan di bab sebelumnya.

Dari semua data yang didapatkan semua skor signifikansi $<0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a Diterima. Artinya terdapat hubungan antara *big five personality* dengan komitmen organisasi.

Karena disini kepribadian sebagai pondasi dasar komitmen organisasi. Jika pondasi baik maka akan menghasilkan komitmen yang baik.

Kepribadian adalah keseluruhan nilai yang ada dalam seseorang yang terwujud dan menjadi sebuah perilaku khusus. Sesuai pernyataan Allport (dalam Prawira, 2013) bahwa kepribadian adalah suatu organisasi dinamis yang ada di dalam diri seseorang dan menentukan bagaimana caranya yang khas untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Kepribadian bukan sifat semata-mata melainkan keseluruhan komponen yang menyusun kepribadian seseorang meliputi kesatuan tubuh dan jiwa pada seseorang.

Untuk merumuskan suatu teori perlu dilakukan penelitian terlebih dahulu seperti yang dilakukan Hans Eysenk (dalam Prawira, 2013) merumuskan pendapatnya ke dalam bentuk teori yang lebih sederhana dan bercorak operasional. Penelitian Eysenk ini disusun dan menghasilkan analisis faktor kepribadian yang disebut dengan *big five personality* yang berisi dimensi-dimensi pokok yang berisi extraversion, agreeableness, neuroticism, conscientiousness, dan openness to experience. Hampir semua trait kepribadian ini berasal dari 39 item mengenai kepribadian. Seperti bebas, energi apatis, depresif, 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.

Selain itu juga dari hasil yang didapat pada perhitungan diatas tidak terdapat hasil yang dinyatakan dengan skor negative (-) sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara big five personality dengan komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika kepribadian dapat mempengaruhi komitmen seseorang di dalam perusahaan. Kepribadian karyawan dapat menjadikan dirinya berkomitmen atau tidak di dalam perusahaan/organisasi tersebut.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh 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.

Berdasarkan dari uji hipotesis diatas bahwa dapat disimpulkan terdapat hubungan anatar big five personality dengan komitmen organisasi. Semua aspek big five mulai dari *extraversion, agreeableness, conscientiousness, intellect dan juga neuroticism*.

Hampir sama seperti hasil penelitian Liche pada tahun 2006 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.

Terdapat temuan lain dalam penelitian berdasarkan data demografi dan juga komitmen organisasi yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan tingkat komitmen antara jenis kelamin bahwa wanita memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Sesuai dengan penelitian Lische (2006) bahwa jenis kelamin tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Sebab tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan komitmen organisasi seseorang.
2. Temuan berikutnya terdapat perbedaan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan S2 memiliki komitmen yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan lainnya. Dan karyawan dengan tingkat pendidikan D3 memiliki

tingkat komitmen yang rendah. Ini berarti bahwa tingkat pendidikan karyawan dapat mempengaruhi komitmen organisasinya. Berbeda dengan penelitian Lische (2006) menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan komitmen organisasi dosen yang bekerja di Universitas. Sebab yang menentukan komitmen organisasi adalah kompetensi dosen yang dimiliki oleh Universitas.

3. Berdasarkan tingkat jabatan responden ditemukan bahwa karyawan dengan jabatan kasi (kepala seksi) memiliki tingkat komitmen jauh lebih tinggi dibandingkan dengan lainnya. Sedangkan untuk komitmen terendah dimiliki oleh karyawan dengan jabatan sebagai karu (kepala regu). Temuan ini sama seperti hasil penelitian Bambang (2007) menyebutkan bahwa terdapat hubungan jabatan dengan komitmen organisasi. Sebab ketika seorang pegawai menduduki jabatan yang diinginkan maka akan menimbulkan kepuasan kepada pekerjaannya sehingga berdampak kepada komitmen organisasinya.
4. Ditemukan hubungan yang bermakna dari lama bekerja karyawan dengan komitmen karyawan di PT Varia Usah Beton Waru menunjukkan bahwa semakin lama karyawan bekerja di perusahaan maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga. Sama seperti penelitian Spector (dalam Lische, 2006) menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam satu organisasi maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap pekerjaan sehingga komitmen organisasi juga semakin meningkat.
5. Temuan lain jika karyawan dengan usia 46-55 tahun memiliki tingkat komitmen yang jauh lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan usia

lebih dari 55 tahun. Hal ini karena karyawan dengan usia lebih dari 55 tahun sudah mendekati masa pensiun. Sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Lische (2006) bahwa semakin tinggi usia dosen serta semakin lama dosen bekerja di universitas maka dosen tersebut semakin mencintai pekerjaannya serta mencintai Universitas Indonesia sehingga bersedia untuk terus terlibat dalam kegiatan fakultas dan universitas.

Tujuan penelitian telah tercapai, meskipun dalam penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Responden tidak sungguh-sungguh dalam mengisi angket sehingga ada beberapa jawaban yang tidak sesuai dengan seharusnya.
2. Data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu HRD sehingga pengisian angket tidak dalam pengawasan langsung dari peneliti sendiri.
3. Tidak semua angket yang dikembalikan dalam jumlah yang sesuai dari sebelumnya dan membuat peneliti harus menambahkan lagi kuisioner yang diberikan agar memenuhi jumlah minimum sampel.