

KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN *BIG FIVE* PADA ANGGOTA KEPOLISIAN BIDKEU POLDA JAWA TENGAH

Illuminata Rheny¹, Linda Putri Fatiyan²

Fakultas Psikologi Universitas AKI

Illuminata.rheny@unaki.ac.id, 521180104@student.unaki.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the personality correlation of the Big Five from Organizational Commitment which was reviewed by members of the Central Java Regional Police Bidkeu Police. The sample used in the study was members of the Central Java Regional Police Bidkeu with a total of 92 people. Analysis of the data used Spearman correlation coefficient is a nonparametric statistic. This statistic is a measure of association or relationship that can be used in the condition that one or both of the variables measured are on an ordinal scale but the norm conditions are not met. Based on the results of the study, the hypothesis which states "There is a correlation between the Big Five Personality Types and Organizational Commitment to Members of the Central Java Regional Police Bidkeu Police", can be accepted. This is indicated by a significant value of 0.000 which means that the Big Five personality type variable has a significant effect on Organizational Commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Big Five personality type

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi tipe kepribadian *Big Five* dari Komitmen Organisasi ditinjau pada Anggota Kepolisian Bidkeu Polda Jawa Tengah. Sampel yang digunakan pada penelitian ini Anggota Kepolisian Bidkeu Polda Jawa Tengah dengan jumlah 92 orang. Analisis data yang digunakan Koefisien korelasi Spearman merupakan statistik nonparametric. Statistik ini merupakan suatu ukuran asosiasi atau hubungan yang dapat digunakan pada kondisi satu atau kedua variabel yang diukur adalah skala ordinal namun kondisi norma tidak terpenuhi. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis yang menyatakan "Ada korelasi Tipe Kepribadian *Big Five* dengan Komitmen Organisasi Terhadap Pada Anggota Kepolisian Bidkeu Polda Jawa Tengah", dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan 0,000 yang berarti variabel tipe kepribadian *Big Five* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, tipe kepribadian *Big Five*

PENDAHULUAN

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapai, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawa kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya (Anoraga 1992). Manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan disebut dengan sumberdaya manusia atau karyawan. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Namun keberadaan karyawan membawa seluruh atribut yang melekat, mulai dari Pendidikan, pengalaman kerja, tipe kepribadian hingga emosi dan perasaan, yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, kecintaan (*loyalita*) dan komitmen terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Hasibuan 2007).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten menunjukkan dari 3.624 PNS yang bekerja dilingkungan Pemprov Banten, aada 1028 PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan (Tempo Interkatif 14 September 2010). Bukan hanya itu dalam hasil survey yang dilakukan oleh konsultan sumber daya manusia Watson Wyatt mengenai komitmen organisasi karyawan Indonesia menghasilkan survey dari 8000 responden di 14 industri utama di Indonesia, hanya 35% karyawan yang ingin bertahan di perusahaan tempat ia bekerja sekarang. Dua hal ini memperlihatkan bahwa komitmen organisasi karyawan di Indonesia perlu penanganan serius, karena dapat berdampak pada komitmen organisasi rendah.

Menurut Hartati (dalam Mayaningrum 2006) dampak dari komitmen organisasi rendah adalah tingkat absensi yang tinggi, kurangnya efektifitas dan produktivitas kerja, menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah, tidak terpenuhinya tujuan organisasi, serta terjadi fenomena masuk dan keluarnya karyawan (*turnover*) yang tinggi, apabila hal ini terjadi maka perusahaan akan mengalami kerugian baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Turnover yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong dan harus segera

diisi. Selama masa lowong maka tenaga kerja yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga menjadi terbengkalai, hal ini jelas membawa kerugian bagi perusahaan.

Namun sebaliknya, komitmen yang tinggi juga tidak selalu baik bagi perusahaan, bisa jadi komitmen yang tinggi dapat membuat seseorang mempunyai rasa memiliki suatu jabatan dalam perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut tidak mau bergeser oleh siapapun, sehingga sulit terjadi pergantian karyawan, dan apabila hal tersebut terjadi, maka dalam jabatan itu tidak akan mengalami perkembangan kemajuan, karena setiap tahunnya selalu sama. Namun, sebagian besar komitmen organisasi rendah akan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi.

Riset yang dilakukan di 9 negara Asia yaitu : 150 responden di lima negara (Indonesia, Korea Selatan, Singapura, Taiwan dan Thailand) 155 responden di Malaysia, 156 di Hongkong, 169 di Filipina dan 449 di Cina (Riset Mei 2001) atas responden dalam negeri di 150 perusahaan domestic tentang komitmen ditemukan hasilnya banyak dari mereka yang semakin menjauh dari perusahaannya. Bahkan data menunjukkan ketidakbetahan karena yang mau bertahan dalam dua tahun ke depan semakin sedikit. Karena makin tidak betah, tidak mengherankan efeknya menjalar pada penurunan presentasi karyawan yang merekomendasikan perusahaan sebagai tempat bekerja yang baik (Kurniasari 2008)

Oleh karena itu komitmen sangat penting dimiliki oleh semua karyawan. Karena sangat penting sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Namun hal ini belum cukup dipahami oleh pihak perusahaan maupun karyawan. Padahal pemahaman tersebut sangat penting guna tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien (Kuntjoro 2009). Hal itu mengingat bahwa komitmen merupakan suatu alternative dalam pendayagunaan manusia, karena munculnya komitmen dapat menunjukkan seberapa jauh tanggungjawab karyawan terhadap organisasinya yang diwujudkan melalui aktivitas kerjanya.

Menurut Allen dan Mayer (1997) ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang dan salah satu factor terpenting adalah karakteristik pribadi individu yang di dalamnya mencakup kepribadian

individu itu sendiri, karena kepribadian itu akan mempengaruhi kinerja seseorang dan itu akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Begitu juga suatu jabatan yang dimiliki persyaratan tertentu tentang karakter kepribadian individu yang dituntunya secara alamiah akan menimbulkan suka atau tidak suka terhadap pekerjaan tersebut. Menempatkan individu yang tepat pada jabatan yang cocok akan membawa dampak positif berupa kesenangan dan kecintaan pada pekerjaan yang berujung pada komitmen organisasinya yang tinggi, sebaliknya jika menempatkan orang yang tidak cocok dengan persyaratan jabatan maka pekerja akan cepat bosan, tidak puas, tidak memenuhi tujuan organisasi dan akan membuat komitmen organisasinya rendah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nur Effendi (2009) pada pengusaha tahu tempe di Bandar Lampung dengan hasil bahwa tipe kepribadian dan komitmen usaha secara simultan berpengaruh terhadap kemajuan usaha tahu tempe di Bandar Lampung dengan besar pengaruh 54,1 %.

Menurut Ginanjar (dalam Mayaningrum 2006) menyatakan bahwa keberhasilan seseorang dalam bekerja sangat ditentukan oleh factor kepribadiannya. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Institute Carrage tentang kesuksesan terhadap 10.000 orang, ternyata 15% tercapai berkat Latihan Teknik, kemampuan bekerja pada otak, dan ketrampilan bekerja sedangkan 85% diraih karena factor – factor kepribadian.

Dalam berbagai penelitian terungkap bahwa kesesuaian antara sifat pribadi dan tuntutan kerja akan mendorong karyawan untuk lebih produktif dan menemukan kepuasan dalam bekerja (Greenberg, 1996) Berdasarkan hal tersebut, aspek kepribadian memegang peranan penting dalam penempatan individu disuatu organisasi. Dengan demikian, mempertimbangkan perbedaan individu dengan melihat kepribadiannya, merupakan Langkah yang tepat untuk memacu produktivitas karyawan sekaligus meningkatkan komitmen organisasi (Seger, 2006)

Teori mengenai kesesuaian antar kepribadian dan pekerjaan dikemukakan oleh John Holland. Teori ini didasarkan pada pengertian akan kesesuaian antara ciri-ciri kepribadian individu dan lingkungan kedudukannya. Kemampuan individu untuk bertahan terhadap pekerjaannya tergantung pada keberhasilan mereka dalam mengadaptasikan kepribadian dan lingkungan sekitarnya (Seger, 2006)

Kepribadian merupakan karakteristik yang sifatnya relative permanen dan secara konsisten mempengaruhi perilakunya (Feist dan Feist dalam Sambung dan

Iring 2014). Mc crea (dalam Pratama 2012) menambahkan bahwa kepribadian karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Kepribadian individu dapat diketahui dengan berbagai cara serta metode yang beragam, salah satunya melalui pendekatan kepribadian

Pendekatan kepribadian dalam penelitian ini menggunakan teori Big Five Personality. Pendekatan ini dipilih karena paling sering digunakan dalam penelitian perilaku keorganisasian dan dikaitkan dengan prestasi seseorang (Soepono dan Srimulyani 2015). Penelitian lintas budaya yang juga pernah dilakukan oleh McCrae dan Jihn (1992) hasil penelitiannya menjelaskan kegunaan lima dimensi kepribadian (Big Five) juga ditemukan dalam populasi tua dan muda, berpendidikan dan tidak berpendidikan. Sejauh ini pendekatan Big Five ini dapat diterapkan dalam budaya lain serta dapat diterapkan dengan baik di seluruh dunia (dalam Friedman dan Schustack, 2008)

Dalam pendekatan kepribadian ini bahwa individu terdiri dari lima sifat dasar, kelima dimensi dasar tersebut digunakan untuk menggambarkan perbedaan dalam perilaku kognitif, afektif dan social. Teori Big Five Personality menurut Costa dan Mcrae (dalam Pratama, Pali dan Nurcahyo 2012) dilihat dari lima dimensi yaitu : extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism dan openness

Berdasarkan kelima dimensi, Soepono dan Srimurlyani (2015) menjelaskan bahwa karyawan dengan karakteristik tinggi pada masing-masing dimensi adalah individu yang suka hidup berkelompok, aktif, terbuka, suka berteman, hangat, suka menolong,, berhati lembut, teliti, tepat waktu, rapi, bertanggungjawab, rileks, tidak mudah emosional, kreatif, dan ingin tahu. Sedangkan individu dengan karakteristik rendah adalah karyawan yang suka menyendiri, penakut, pendiam, tidak ramah, sinis, pendendam, lalai,, lemah, emosional depresi dan konvensional.

Lebih spesifik lagi, Friedman dan Schustack (2008) menggambarkan individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *extroversion* cenderung menikmati kebersamaan dengan orang lain, bersemangat, dan besar mulut. Sedangkan, individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *conscientiousness* cenderung dapat bekerja dengan baik, tekun, tanggungjawab, dan berorientasi pada tujuan. Orang yang memiliki nilai tinggi pada *agreeableness* cenderung menarik diri dari

pergaulan atau kelompok dan tidak suka terlibat kegiatan sosial. Orang yang neuroticism cenderung mudah cemas, tegang, dan mudah gugup. Orang yang neuroticism tinggi mudah termotivasi dengan baik akan mengubah kecemasan tersebut menjadi dorongan untuk menuju kesuksesan, maupun sebaliknya, orang dengan neuroticism tinggi dan tidak termotivasi akan membiarkan kecemasannya membawa ke dalam kegagalan. Terakhir orang yang memiliki dimensi tinggi openness cenderung kreatif dan memiliki minat akan estetika dan intelektual. Masing-masing individu tidak mungkin memiliki kelima dimensi kepribadian big Five secara keseluruhan, melainkan satu-dua dimensi yang menonjol.

Komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi dan keterlibatan. Dalam hal ini karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota organisasi tersebut (Blau dan Global dalam Muclas 2008). Menurut Schur (dalam Sutrisno 2010) komitmen juga dapat diartikan sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari kelangsungan hubungan antara partner dalam pertukaran, komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang berniali (Zalman dan Dashpande dalam Sutrisno 2010)

Menurut Mathin dan Jackson (dalam Sopiah 2008) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak dalam organisasi tersebut. Sedangkan (Sopiah 2008) komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertaruhkan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Dimensi komitmen organisasi Meyer, Allen dan Smith (dalam Sopiah 2008) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi yaitu *affecive commitmen*, *continuance commitment*, *normative commitment*.

Menurut McCrae (dalam Pratama 2012) kepribadian *Big Five* dibangun dengan menggunakan pendekatan yang sederhana. McCrae meneliti unit dasar dari kepribadian dengan melakukan pengamatan dan menganalisa kata-kata orang dalam kehidupan sehari-hari untuk menggambarkan kepribadian seseorang. Pada akhirnya dihasilkan *five factor* dari kepribadian yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* serta *openness*. penilaian dalam lima besar tidak

menghasilkan satu *trait* tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap *trait* dalam diri seseorang. Hasil dari penelitian tersebut menghasilkan lima factor kepribadian yang dikenalkan oleh Lewis Goldberg dengan *Big Five* artinya temuan bahwa tiap factor menggolongkan banyak sifat tertentu.

Berdasarkan uraian di atas *Big Five* merupakan taksonomi kepribadian yang disusun berdasarkan pendekatan *lexical* yakni mengelompokkan kata-kata atau Bahasa yang digunakan di dalam kehidupan sehari-hari, untuk menggambarkan ciri-ciri individu yang membedakan dengan individu lainnya (Ramdhani 2012). Lima dimensi kepribadian dilabeli dengan istilah “OCEAN” *Neuroticism (N)* Neurotisme, *Extraversion (E)* Ekstraversi, *Openness (O)* Keterbukaan, *Agreeableness (A)* Keramahan dan *Conscientiousness (C)* Hati Nurani (Pervin dan Cervone 2012)

Jadi kepribadian *Big Five* merupakan salah satu pendekatan kepribadian yang digunakan untuk melihat kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam lima dimensi kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima *trait* kepribadian tersebut adalah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness*.

Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap bekerja yang didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi dan keterlibatan. Menurut Mayer dan Allen (dalam Seseno dan Sugiyanto 2010) mendefinisikan komitmen dalam organisasi sebagai konstruksi psikologi berupa sikap dalam bekerja yang merupakan karakteristik anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Individu yang memiliki komitmen pada organisasi ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Meyer, dkk (dalam Sopiah 2008) menjelaskan ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu : *affective commitment* komitmen afektif ini terjadi karena adanya ikatan secara emosional, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan keinginan kuat untuk tetap berada di organisasi karena keinginan sendiri, komitmen afektif ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam organisasi yang

tidak diperoleh dari organisasi yang lain. *Continuance commitment* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan dan merasa rugi jika meninggalkan organisasi. dalam komitmen ini cenderung memiliki daya tahan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi. *Normative commitment* bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, bertanggungjawab terhadap organisasi dan sikap loyal terhadap organisasi.

Setiap individu memiliki komitmen berbeda-beda, ada yang memiliki komitmen tinggi serta ada yang memiliki komitmen rendah. Perbedaan ini dipengaruhi oleh beberapa hal baik dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu. Steers dan Poter (dalam Sopiah 2008) menambahkan bahwa karakteristik personal yang dimiliki individu merupakan faktor dasar yang membedakan tingkat komitmen individu satu dan lainnya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Lubis (2013) hasil penelitian bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara perempuan dan laki-laki, perempuan memiliki komitmen yang lebih tinggi daripada laki-laki. Penelitian lain dilakukan oleh Hadiyani, Karmiyati dan Ingariati (2012) diperoleh hasil ada perbedaan komitmen organisasi karyawan ditinjau dari masa kerja. Semakin lama masa kerja seseorang maka semakin kuat komitmen organisasinya, begitupula sebaliknya. Steers dan Poter (dalam Sopiah 2008) bahwa yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi adalah factor personal, lebih tepatnya karakteristik personal yang beragam yang biasa dikenal dengan kepribadian.

Kepribadian merupakan karakteristik yang relative permanen dan secara konsisten mempengaruhi individu McCrea (dalam Pratama 2012) menambahkan bahwa kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungan. McCrae telah mengembangkan dan menguji stabilitas kepribadian dengan menggunakan analisis factor. Dari pengembangan dimensi tersebut McCrae menghasilkan *five factor* yang dikenalkan oleh Lewis Goldberg dengan sebutan *Big five* yang terdiri dari *Extraversion, Agreeableness, Neuroticism, Conscientiousness, Openness*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perbedaan tingkat komitmen organisasi pada setiap individu dipengaruhi oleh kepribadian, yang mana

untuk menentukan tinggi rendahnya komitmen individu digunakan pendekatan kepribadian *Big Five* yang cocok untuk perilaku organisasi. dengan demikian individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi mempunyai nilai tinggi pada masing-masing dimensi kepribadian Big Five, begitupula sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis komparatif, penelitian komparatif merupakan penelitian yang bersifat membandingkan. Nazir (2005) mengartikan penelitian komparatif adalah jenis penelitian deskriptif yang menan ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab akibat, dengan menganalisis factor penyebab terjadinya ataupun munculnya fenomena tertentu mendiskripsikan perbandingan – persamaan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan dua variabel yang mana dalam penelitian ini akan membandingkan antara variabel *dependen* (Y) yang ditinjau dengan variabel *independent* (X)

Variabel Y atau *dependen* variabel akibat atau tergantung kepada variabel lainnya. Variabel *dependent* pada penelitian ini adalah komitmen organisasi, sedangkan variabel X atau variabel *independent* adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah tipe kepribadian.

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Latipun (2011) populasi adalah keseluruhan individu yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Pada penelitian ini populasinya adalah Anggota Kepolisian Bidkeu Polda Jawa Tengah.

Sampel adalah wakil atau sebagian populasi yang diteliti (Arikunto 2010). Sampel yang digunakan pada penelitian ini Anggota Kepolisian Bidkeu Polda Jawa Tengah dengan jumlah 92 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah skala likert, kedua variabelnya yaitu variabel komitmen organisasi dan variabel tipe kepribadian *big five*.

Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pernyataan yang diberikan. Adapun tingkat persetujuan dalam skala likert terdiri dari empat pilihan yaitu. Item favorabel 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) ; 2 = Tidak Setuju (TS) ; 3 = Setuju (S) ; 4 = Sangat Setuju (SS) berbeda untuk item

unfavorabel favorabel 4 = Sangat Tidak Setuju (STS) ; 3 = Tidak Setuju (TS) ; 2 = Setuju (S) ; 1 = Sangat Setuju (SS)

Uji validitas pada kedua skala ini menggunakan *content validity* (validitas isi) yaitu validitas yang diperhitungkan melalui pengujian isi alat ukur dengan analisis rasional. Adapun syarat suatu data dikatakan valid apabila bila aitem tersebut memiliki nilai korelasi $\geq 0,30$ (Azwar, 2010). Sedangkan untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach*

Untuk analisis data dalam penelitian ini menggunakan Koefisien korelasi Spearman, yaitu merupakan statistik nonparametric. Statistik ini merupakan suatu ukuran asosiasi atau hubungan yang dapat digunakan pada kondisi satu atau dua variabel yang diukur adalah skala ordinal namun kondisi norma tidak terpenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini validitas alat ukur didasarkan pada validitas isi. Validitas isi adalah ketepatan suatu alat ukur yang ditinjau dari isi alat ukur tersebut. Uji validitas pada kedua skala menggunakan *content validity* (validitas isi) yaitu validitas yang diperhitungkan melalui pengujian isi alat ukur dengan analisis rasional. Untuk skala komitmen organisasi, mendapatkan hasil uji korelasi item total berkisar antara 0,376 – 0,801 dengan koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,941. Hasil uji korelasi skala kepribadian *Big Five* berkisar antara 0,310 – 0,854 dengan koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,964. Karena nilai reliabilitas dari komitmen organisasi $> 0,6$ maka reliabilitas pada skala termasuk reliabel.

Data setiap variabel diuji dengan menggunakan program uji normalitas sebaran, perhitungan normalitas sebaran dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* (K-SZ). Uji normalitas pada variabel *Komitmen organisasi* menunjukkan hasil K-SZ sebesar 0,245 dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data skala *Komitmen organisasi* berdistribusi tidak normal. Uji normalitas pada skala Kepribadian *Big Five* diperoleh koefisien K-SZ sebesar 0,271 dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data skala Kepribadian *Big Five* berdistribusi tidak normal.

Selanjutnya Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Adapun hasil uji linearitas antara Komitmen Organisasi dan Kepribadian *Big five* terlihat dari uji $F_{linier} = 124,397$ dengan $p = 0,000$ ($p < 5\%$) berarti hubungan antara Komitmen organisasi dan kepribadian *Big Five* bersifat linear

Untuk uji hipotesis pada penelitian ini yaitu “Ada korelasi tipe kepribadian Big Five dengan komitmen organisasi terhadap anggota kepolisian bidkeu Polda Jawa Tengah” Pengujian hipotesis menggunakan koefisien korelasi spearman diperoleh nilai $r_s = 0,622$ dan sig 0,000 yang berarti ada korelasi tipe kepribadian Big Five dengan komitmen organisasi terhadap anggota kepolisian bidkeu Polda Jawa Tengah. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sumbangan efektif Komitmen Organisasi terhadap tipe kepribadian pada anggota kepolisian bidkeu Polda Jawa Tengah. Ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi 58 % sedangkan sisanya 42 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Adapun uji kategori variabel pada penelitian ini dikelompokkan pada kriteria kategori berdasarkan pada asumsi bahwa skor populasi berdistribusi normal. Kriteria kategorisasi kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan data di atas variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai minimum empiris = 72 ; nilai maksimum empiris = 116 ; nilai mean empiris = 90,66 ; nilai standar deviasi empiris = 8,64. nilai minimum hipotetik = 29 ; nilai maksimum hipotetik 116 ; nilai mean hipotetik = 72,5 dan nilai standar deviasi hipotetik = 14,5 Kategori variabel Komitmen organisasi tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada anggota kepolisian bidang keuangan Mapolda Jawa Tengah tergolong tinggi

Dalam Kategori Aspek pada penelitian ini diungkap kategori aspek pada variabel komitmen organisasi dan tipe kepribadian *big five* di peroleh hasil variabel komitmen organisasi pada aspek *Affective commitment*. nilai minimum empiris = 20 ; nilai maksimum empiris = 32 ; nilai mean empiris = 24.98 ; nilai standar deviasi

empirik = 24,98. Nilai minimum hipotetik = 8 ; nilai maksimum hipotetik 32 ; nilai *mean* hipotetik = 20 dan nilai standar deviasi hipotetik = 4 Kategori aspek *affecive commitmen* tergolong tinggi.

Kategorisasi aspek *Continuance commitment* memiliki memiliki nilai minimum empiris = 20 ; nilai maksimum empiris = 40 ; nilai mean empiris = 31,04 ; nilai standar deviasi empirik = 3,301. nilai minimum hipotetik = 10 ; nilai maksimum hipotetik 40 ; nilai *mean* hipotetik = 25 dan nilai standar deviasi hipotetik = 5. Kategori aspek *Continuance commitment* tergolong tinggi. Kategorisasi aspek *Normative commitment* memiliki memiliki nilai minimum empiris = 30 ; nilai maksimum empiris = 44 ; nilai mean empiris = 34,64 ; nilai standar deviasi empirik = 3,161. nilai minimum hipotetik = 11 ; nilai maksimum hipotetik 44 ; nilai *mean* hipotetik = 27,5 dan nilai standar deviasi hipotetik = 5,5. Kategori aspek *Normative commitment* tergolong tinggi.

Kategori variabel tipe kepribadian *big five*, aspek *Neuroticism* memiliki memiliki nilai minimum empiris = 2 ; nilai maksimum empiris = 4 ; nilai mean empiris = 3,13 ; nilai standar deviasi empirik = 0,370. nilai minimum hipotetik = 1 ; nilai maksimum hipotetik 4 ; nilai *mean* hipotetik = 2,5 dan nilai standar deviasi hipotetik = 0,67. Kategori aspek *Neuroticism* tergolong sedang.

Aspek *Extraversion* memiliki memiliki nilai minimum empiris = 32 ; nilai maksimum empiris = 48 ; nilai mean empiris = 37,82 ; nilai standar deviasi empirik = 3,364 nilai minimum hipotetik = 12 ; nilai maksimum hipotetik 48 ; nilai *mean* hipotetik = 27,5 dan nilai standar deviasi hipotetik = 5,5. Kategori aspek *Extraversion* tergolong tinggi. Aspek *Opennes* memiliki memiliki nilai minimum empiris = 28 ; nilai maksimum empiris = 44 ; nilai mean empiris = 34,17 ; nilai standar deviasi empirik = 3,058 ; nilai minimum hipotetik = 11 ; nilai maksimum hipotetik 44 ; nilai *mean* hipotetik = 27,5 dan nilai standar deviasi hipotetik = 5,5. Kategori aspek *Opennes* tergolong tinggi.

Aspek *Agreeableness* memiliki memiliki nilai minimum empiris = 26 ; nilai maksimum empiris = 40 ; nilai mean empiris = 31,39 ; nilai standar deviasi empirik = 2,789 ; nilai minimum hipotetik = 10 ; nilai maksimum hipotetik 40 ;

nilai *mean* hipotetik = 25 dan nilai standar deviasi hipotetik = 5. Kategori aspek *Agreeableness* tergolong tinggi. Aspek *Conscientiosness* memiliki memiliki nilai minimum empiris = 33 ; nilai maksimum empiris = 52 ; nilai mean empiris = 40,96 ; nilai standar deviasi empirik = 3,341 ; nilai minimum hipotetik = 13 ; nilai maksimum hipotetik 52 ; nilai *mean* hipotetik = 32,5 dan nilai standar deviasi hipotetik = 6,5. Kategori aspek *Conscientiosness* tergolong tinggi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka hipotesis yang diajukan yaitu “Ada korelasi tipe kepribadian Big Five dengan komitmen organisasi terhadap anggota kepolisian bidkeu Polda Jawa Tengah”, dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan 0,000 yang berarti variabel tipe kepribadian *Big Five* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Adanya korelasi tipe kepribadian Big Five dengan komitmen organisasi terhadap anggota kepolisian bidkeu Polda Jawa Tengah didukung dengan pendapat Street dan Potter (Sopiah 2008) bahwa kepribadian merupakan faktor dasar yang membedakan tingkat komitmen anggota satu dengan anggota lain. Guna membedakan tinggi rendahnya komitmen organisasi menggunakan kepribadian *Big Five* yang cocok untuk perilaku organisasi, dengan demikian anggota memiliki komitmen organisasi yang tinggi mempunyai nilai tinggi pada masing-masing dimensi kepribadian *Big Five*, begitupula sebaliknya.

Adapun korelasi komitmen organisasi setiap dimensi kepribadian *Big Five* sebagai berikut, komitmen organisasi anggota pada dimensi kepribadian kepribadian *Extraversion* sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. hal ini dapat diketahui dari nilai $r_s = 0,616$ dengan signifikansi 0,00. Tipe kepribadian *extraversion* berhubungan dengan tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan, seseorang dengan kepribadian *extrovert* cenderung suka berteman, tegas dan ramah. *Extraversion* dicirikan untuk menjadi percaya diri dominan, aktif dan menunjukkan emosi yang positif, selain itu juga dikaitkan dengan kecenderungan untuk bersikap optimis.

Tipe kepribadian *openness* memiliki nilai $r_s = 0,581$ dengan signifikansi 0,000. Tipe kepribadian *openness* cenderung mempunyai imajinasi yang aktif, mampu berfikir secara fleksibel, memiliki wawasan luas, mampu menghargai

adanya pengalaman baru, mampu menyesuaikan dengan hal baru dan mudah bertoleransi (Friedman dan Schucktak, dalam Pratama 2012). Sehingga anggota yang berkepribadian *openness* akan selalu berfikir sebelum bertindak, dimana lembaga kepolisian anggota yang baik adalah anggota yang patuh dan taat pada atasan dengan langsung mengerjakan dan melaksanakan perintah yang diberikan.

Tipe kepribadian *conscientiousness* memiliki $r_s = 0,547$ dengan signifikansi 0,000. Tipe kepribadian *conscientiousness* cenderung teratur dalam bekerja serta memiliki kedisiplinan yang baik, berorientasi pada tujuan tugas meliputi ketaatan melaksanakan tugas dengan maksimal, sangat berhati-hati, dalam tugas dan ketelitian yang baik, berjuang mencapai prestasi, dan menghargai waktu dengan baik dan dapat diandalkan dalam bekerja. Anggota yang berkepribadian *conscientiousness* dapat mengerjakan tugas dengan baik dan merupakan pekerja yang handal.

Tipe kepribadian *agreeableness* memiliki nilai $r_s = 0,460$ dengan signifikansi 0,000. Tipe kepribadian *agreeableness* anggota mampu beradaptasi dengan baik serta mampu bekerja sama, cenderung menghindari konflik, lebih memilih untuk mengalah serta suka membantu anggota lainnya (Freidman dan Schucktak dalam Pratama 2012) Sedangkan komitmen organisasi yang berkepribadian *Neuroticism* memiliki nilai paling kecil yaitu $r_s = 0,269$ dengan signifikansi 0,009. Karena anggota yang berkepribadian *Neuroticism* ini cenderung memiliki emosi negative seperti mudah cemas, mudah khawatir, merasa tidak aman, cenderung gugup, tegang dan mudah stress yang akan membawa kegagalan. Dalam hal ini anggota kepolisian bidang keuangan Mapolda Jawa Tengah berkepribadian *Neuroticism* memiliki nilai rendah, yang artinya anggota mempunyai stabilitas emosi yang baik, mampu mengontrol emosi, tidak mudah stress dan cenderung tenang dalam bekerja (Friedman dan Schutak dalam Pratama 2012)

Berdasarkan uraian di atas, dimensi kepribadian extraversion memiliki $r_s = 0,616$; dimensi kepribadian *openness* memiliki $r_s = 0,581$; dimensi kepribadian *conscientiousness* memiliki $r_s = 0,547$; dimensi kepribadian *agreeableness* memiliki $r_s = 0,460$; dan dimensi kepribadian *Neuroticism* $r_s = 0,269$. Hal ini membuktikan bahwa ada korelasi tipe kepribadian Big Five dengan komitmen organisasi terhadap anggota kepolisian bidkeu Polda Jawa Tengah. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Lubis (2013) dengan hasil penelitian ada

perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara laki-laki dan perempuan, karyawan perempuan memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dari pada laki-laki. Penelitian lain dilakukan oleh Hadiyani, Karmiyati dan Ingriatri (2012) dengan hasil ada perbedaan komitmen organisasi yang signifikan ditinjau dari lama bekerja, semakin lam masa kerja seseorang maka semakin kuat pula komitmen organisasinya.

Adanya korelasi tingkat komitmen organisasi yang signifikan ini sesuai dengan pendapat Steers dan Poter (dalam Sopiah 2008) bahwa karakteristik personal yang dimiliki anggota merupakan faktor dasar yang membedakan tingkat komitmen anggota satu dengan anggota yang lain, dimana lebih tepatnya karakteristik personal yang beragam bisa dikenal dengan kepribadian. Selain kepribadian tidak menutup kemungkinan adanya faktor personal lain seperti : usia, jenis kelamin dan pengalaman bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ada korelasi tipe kepribadian Big Five dengan komitmen organisasi terhadap anggota kepolisian bidkeu Polda Jawa Tengah dengan menggunakan koefisien korelasi spearman diperoleh nilai $r_s = 0,622$ dan sig 0,000. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima sumbangan efektif variabel Komitmen ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi 58 %, komitmen organisasi tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada anggota kepolisian Bidkeu Polda Jawa Tengah tergolong tinggi.

Saran

Bagi subjek anggota kepolisian sebaiknya mengenali tipe kepribadian mereka, sehingga mereka dapat memahami satu sama lain sesuai tipe kepribadian masing-masing. Mengingat pentingnya mengetahui tipe kepribadian dalam berinteraksi dengan orang lain lebih khususnya dengan rekan kerja. Selanjutnya tingkat komitmen yang dimiliki memiliki dampak yang sangat positif bagi satuan dan anggota sendiri, sehingga akan lebih baik dalam melakukan dan mengerjakan tugas yang diberikan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan memperlihatkan variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti : faktor usia, jenis kelamin, dan pengalaman kerja. Selain itu untuk skala tipe kepribadian akan lebih baik menggunakan alat ukur kepribadian yang terstandar.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N.J dan Mayer, J.P. (1997) The measure ang antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology Vol 63 Pp 1-18*
- Anoraga, Panji. (1992). *Manajemen Bisnis, Edesi kedua*. Jakarta : Rienika Cipta
- Arikunto, S. (2006). *Prossedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Effendi. Nur. 2009. Analisa tipe kepribadian dan komitmen pengusaha dan kaitannya dengan kemajuan usaha tahu tempe di Bandar Lampung.
- Friedman, H. S dan Schustack, M.W. (2008). *Kepribadian – teori klasik dan riset modern*. Jakarta : Erlangga.
- Greenberg, J. (1996). *Behavior in organization. Prentice Hall 9th Edition*
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kuntjoro, Zainudin, S. (2009). *Komitmen organisasi*. <http://www.e-psikologi.com/epsi/serch.asp>
- Kurniasari, Luvi. (2004). Pengaruh Komitmen Organsisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover (Skripsi). Universitas Airlangga, Surabaya.
- Latipun, (2011). *Psikologi eksperimen*. Malang : UMMPRESS
- Mayaningrum, Devi. (2006). Perbedaan prestasi kerja sales ditinjau dari kepribadian tiep A dan tipe B di PT sumber suko grup malang. *Thesis. Fakultas of Psychology Universitas Muhammadiyah Malang*
- McCrae, R.R (2011) 5 Years of Progress : A replay to block. *Journal of Research in personality 108-23113*
- McCrae, R.R. dan John. O.P. (1991) *An Introduction to the five factor model ang its application* www.workplacebullying.org/multi.pdf.5faktor-theory .pdf
- McCrae. R.R. (1997). *Toward a new generation of personality theories : Theoretical contexts for the five factor model, in J,S Wiggins (Ed) The five factor model of personality : theoretical perspectives* (pp 51 – 87) New York : Guilford Press
- Nazir Mohammad. (2005) *Metode penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia

- Pratama D, A., Pali. M dan Nurcahyo, F.A (2012). Pengaruh kepribadian berdasarkan the big five personality terhadap kepuasan kerja karyawan hotel. *Jurnal Gema Akualita*. Vol 1 No 1
- Pratama, Purwa Admaja. (2013). *Psikologi kepribadian*. Jogjakarta : Ar-ruzz Media
- Sambung, R dan Iring. (2014). Pengaruh kepribadaian terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen organisasional sebagai intervening (studi pada universitas palangka raya) *Jurnal Manajemen dan akuntansi*, Vol 3 No 1
- Soepono , D.N dan Srimulyani. V.A. (2015). Analisis pengaruh big five personality terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja perawat di RS Santa Clara Mutiara. *Jurnal Manajemen Indonesia Vol 15. No 1*
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : CV Andi offset