

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Komitmen organisasional

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota organisasi memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson (2015) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional adalah sebuah keinginan dari anggota organisasi untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut.

Menurut Armstrong (1999), ada 3 faktor yang berkaitan dengan keberadaan komitmen organisasi, yakni :

- (1) Karakteristik personal, mencakup didalamnya umur serta tingkat pendidikan.
- (2) Karakteristik pekerjaan, mencakup didalamnya adalah tantangan, kesempatan untuk berinteraksi sosial dan jumlah umpan balik yang diterima oleh individu tersebut.
- (3) Pengalaman kerja, mencakup didalamnya sikap terhadap organisasi, kebebasan atau independensi organisasi serta realisasi terhadap harapan-harapan didalam organisasi.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis anggota organisasi pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- 2) Kemauan untuk mengutamakan tercapainya kepentingan organisasi

- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Menurut John dan Taylor (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional antara lain :

- 1) Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
- 2) Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologis dengan organisasi.
- 4) Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang dimiliki anggota organisasi untuk tetap loyal terhadap organisasinya dan bersedia untuk tetap berkontribusi dengan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.1 Dimensi Komitmen organisasional

Meyer dan Allen (1991) merumuskan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Kecenderungan untuk tetap terlibat dalam aktivitas yang konsisten dalam organisasi. Individu menetap dalam organisasi atas dasar keinginannya

sendiri. Hal ini antara lain mencakup: kesediaan bekerja lebih dari yang diharapkan, bangga bahwa organisasi memiliki suasana yang tempat yang baik serta mendukung, nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang dianut individu, peduli dengan nasib organisasi dan organisasi merupakan tempat yang tepat untuk berprestasi.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Suatu komitmen yang didasarkan pada kebutuhan rasional. Komitmen ini terbentuk atas dasar untung-rugi. Individu akan mempertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan apabila akan menetap pada suatu organisasi. Hal ini antara lain mencakup: adanya rasa keberatan untuk meninggalkan organisasi, kerugian yang dialami ketika meninggalkan organisasi, sedikitnya pilihan yang dimiliki apabila nantinya akan meninggalkan organisasi.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Individu merasa harus bertahan karena loyalitas terhadap organisasi. Hal ini antara lain mencakup: loyalitas terhadap organisasi, kesiadaan menerima tawaran dari organisasi lain, kepercayaan terhadap nilai-nilai yang berlaku di organisasi.

Meyer dan Allen (1991) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Anggota organisasi dengan komponen *Affective* tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu anggota organisasi dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Anggota yang memiliki komponen *Normative* yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya (Shepperd dan Mathew, 2000).

Setiap anggota organisasi memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasional yang dimilikinya. Anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasional dengan dasar *Affective commitment* memiliki tingkah laku berbeda dengan anggota organisasi yang berdasarkan *continuance commitment*. Individu yang ingin menjadi anggota dalam suatu organisasi akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan cenderung menghindar agar tidak mengalami kerugian finansial atau kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, *normative commitment* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki anggota organisasi. *Normative commitment* menimbulkan perasaan kewajiban pada anggota organisasi untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

2.2 Kepribadian

King (2007) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu pola pikiran, emosi dan perilaku yang bertahan dan berbeda yang menjelaskan cara seseorang beradaptasi dengan dunia.

Menurut Alwisol (2009) Kepribadian adalah bagian dari jiwa yang membangun kebedaraan manusia menjadi satu kesatuan, tidak terpecah-pecah dalam fungsi-fungsinya. Memahami kepribadian berarti memahami aku, diri self atau memahami diri seutuhnya.

Kepribadian terdiri dari struktur dan kecenderungan dalam diri manusia yang menjelaskan pola karakteristik dari pikiran, emosi dan perilaku mereka (Colquitt, LePine dan Wesson, 2015).

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas mengenai kepribadian maka penulis menyimpulkan bahwa kepribadian merupakan gabungan dari pola pikiran, emosi serta perilaku yang muncul dari individu secara konsisten dan cenderung menetap.

2.2.1 Definisi *Trait*

Allport (dalam alwisol, 2009) *Trait* adalah predisposisi untuk merespon secara sama kelompok stimuli yang mirip, penentu kecenderungan yang bersifat umum; dapat dipakai dalam lebih banyak situasi dan memunculkan lebih banyak variasi respon.

Menurut Feist dan Feist (2009), *trait* memberikan kontribusi terhadap perbedaan individu dalam berperilaku, konsistensi perilaku sepanjang waktu, dan stabilitas perilaku pada berbagai situasi. *Trait* merupakan sesuatu yang unik dan polanya berbeda pada setiap individu.

King (2007) menyatakan bahwa *trait* merupakan karakteristik kepribadian menetap yang cenderung mengarah pada perilaku-perilaku tertentu. Manusia dapat digambarkan dalam kaitannya dengan cara-cara berperilaku mereka yang mendasar, seperti apakah mereka ramah dan bersahabat atau dominan dan asertif. Manusia yang memiliki kecenderungan yang kuat berperilaku dengan cara tertentu digambarkan tinggi pada *trait-trait* tersebut, sedangkan mereka yang memiliki kecenderungan lemah berperilaku dalam cara-cara tertentu digambarkan rendah pada *trait-trait* tersebut (Friedman dan Schustack, 2006 dalam King).

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas mengenai *trait* maka penulis menyimpulkan bahwa *trait* merupakan karakteristik kepribadian individu yang sudah menetap sehingga dalam menerima berbagai stimuli akan cenderung mengarah pada suatu respon yang karakteristik.

2.2.2 *Trait* Kepribadian

Menurut McCrae dan John (1991), *trait* kepribadian adalah pengumpulan *trait-trait* kepribadian ke dalam istilah lima dimensi dasar yaitu extroversion,

neuroticism, agreeableness, openness, dan conscientiousness. Kelima *trait* tersebut mewakili struktur *trait* dan dapat diaplikasikan pada teori kepribadian.

2.2.3 Dimensi *Trait* Kepribadian

1. *Openness to Experience*

Openness to Experience secara konsisten menginterpretasikan intelektualitas dan keterbukaan, termasuk minat, imajinasi, sesuatu yang asli, rasa ingin tahu, artistik, bijaksana, berpikir logis, dan berpikir jauh ke depan (McCrae & John, 1991). *Openness* memiliki beberapa facet (*trait* yang lebih spesifik) yaitu imajinasi, minat terhadap seni, emosi, minat berpetualang, intelektualitas, dan kebebasan berpikir (Donnellan, Oswald, Baird, & Lucas, 2006).

2. *Conscientiousness*

Menilai kemampuan individu didalam hal pengorganisasian, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan (Pervin dan John, 2001). Umumnya, individu yang memiliki skor *conscientiousness* yang tinggi adalah individu yang pekerja keras, teliti, tepat waktu, dan tekun (Feist dan Feist, 2009). *Conscientiousness* memiliki beberapa facet (*trait* yang lebih spesifik) yaitu: *self-efficacy*, teratur, tanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, disiplin dan hati-hati (Donnellan, Oswald, Baird, & Lucas, 2006).

3. *Extraversion*

Menurut Feist dan Feist (2009), dimensi ini menggambarkan energi psikis individu yang mengarah ke dunia luar dirinya sehingga individu terorientasi pada objek, bukan pada dirinya sendiri. Individu yang extrovert lebih terpengaruhi oleh lingkungannya dibandingkan dengan dirinya sendiri. Mereka cenderung fokus pada sikap objektif daripada subjektif. Individu yang extrovert dikarakteristikan dengan sifat mudah bersosialisasi dan impulsif. *Extraversion* memiliki beberapa facet (*trait* yang lebih spesifik) yaitu: minat berteman, minat berkelompok, kemampuan

asertif, aktif, mencari kesenangan, dan ceria (Donnellan, Oswald, Baird, & Lucas, 2006).

4. *Agreeableness*

Menurut Feist dan Feist (2009), dimensi ini menggambarkan perbedaan individu yang berhati lembut dan individu yang kasar. Individu yang agreeableness cenderung mudah percaya, murah hati, penurut, menerima dan baik hati. Agreeableness memiliki beberapa facet (*trait* yang lebih spesifik) yaitu: percaya, bermoral, suka menolong, mampu bekerjasama, rendah hati, dan simpati (Donnellan et al., 2009).

5. *Neuroticism*

Neuroticism mewakili perbedaan individu dalam kecenderungannya untuk mengalami stress yang dapat dilihat dari aspek kognitif dan perilakunya (McCrae & John, 1991). Neuroticism memiliki beberapa facet (*trait* yang lebih spesifik) yaitu: cemas, marah, depresi, sadar diri, pengendalian diri, dan rapuh (Donnellan, Oswald, Baird, & Lucas, 2006).

Berikut adalah karakteristik dari setiap *trait* berdasarkan skor tinggi dan skor rendah menurut Goldberg (dalam Feist dan Feist, 2009).

Tabel 2.1 Skor tinggi dan Skor rendah

Karakteristik dengan skor tinggi	Sifat	Karakteristik dengan skor rendah
Khawatir, cemas, emosional, merasa tidak nyaman, kurang penyesuaian, kesedihan yang tak	<i>Neuroticism</i> (N) Mengukur penyesuaian Vs ketidakstabilan emosi. Mengidentifikasi	Tenang , santai, tidak emosional, tabah, nyaman, puas terhadap diri sendiri.

beralasan.	kecenderungan individu akan <i>distress</i> psikologi, ide-ide yang tidak realistis, kebutuhan/keinginan yang berlebihan, dan respon <i> coping</i> yang tidak sesuai.	
Mudah bergaul, aktif, <i>talkative, person-oriented,</i> optimis, menyenangkan, kasih sayang, bersahabat.	<i>Extraversion</i> (E) Mengukur kuantitas dan intensitas interaksi intrapersonal, level aktivitas, kebutuhan akan stimulasi, kapasitas kesenangan.	Tidak ramah, tenang, tidak periang, menyendiri, <i>task-oriented,</i> pemalu, pendiam.
Rasa ingin tahu tinggi, ketertarikan luas, kreatif, <i>original,</i> imajinatif, tidak <i>ketinggalan jaman.</i>	<i>Openness</i> (O) Mengukur keinginan untuk mencari dan menghargai pengalaman baru, Senang mengetahui sesuatu yang tidak <i>familiar.</i>	Mengikuti apa yang sudah ada, <i>down to earth,</i> tertarik hanya pada satu hal, tidak memiliki jiwa seni, kurang analitis.
Berhati lembut, baik, suka	<i>Agreeableness</i> (A)	Sinis, kasar, rasa curiga,

<p>menolong, dapat dipercaya, mudah memaafkan, mudah untuk dimanfaatkan, terus terang.</p>	<p>Mengukur kualitas orientasi interpersonal seseorang, mulai dari perasaan kasihan sampai pada sikap permusuhan dalam hal pikiran, perasaan, dan tindakan.</p>	<p>tidak mau bekerjasama, pendendam, kejam, mudah marah, manipulatif.</p>
<p>Teratur, dapat dipercaya, pekerja keras, disiplin, tepat waktu, teliti, rapi, ambisius, tekun.</p>	<p><i>Conscientiousness (C)</i> Mengukur tingkat keteraturan seseorang, ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Berlawanan dengan ketergantungan, dan kecenderungan untuk menjadi malas dan lemah.</p>	<p>Tidak bertujuan, tidak dapat dipercaya, malas, kurang perhatian, lalai, sembrono, tidak disiplin, keinginan lemah, suka bersenang-senang.</p>

Menurut Costa & McCrae (dalam Pervin, 2005), setiap dimensi dari *Big Five* terdiri dari 6 (enam) faset atau subfaktor. Faset-faset tersebut adalah:

1. *Extraversion* terdiri dari:

- 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* (berterus terang).
- 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).

2.3 Hubungan Antara Variabel

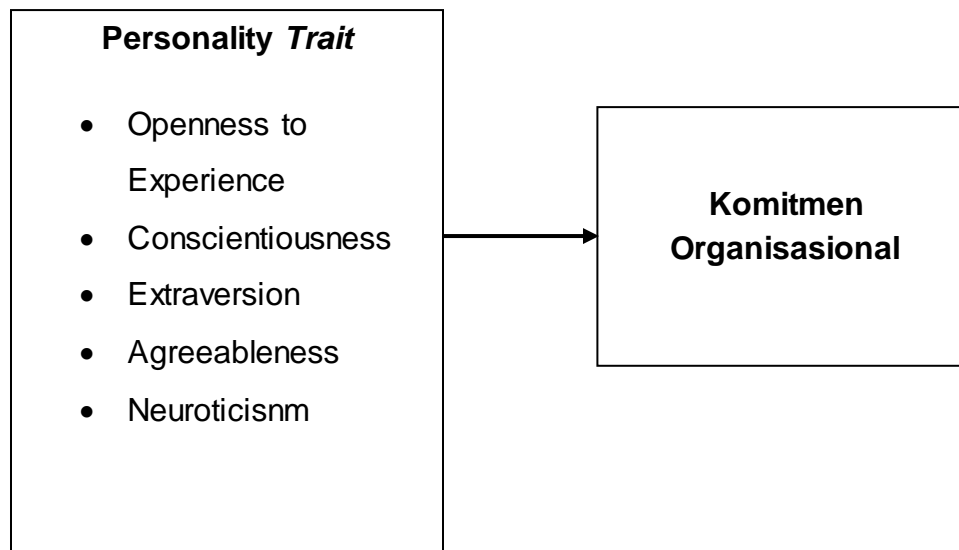
Colquitt, LePine dan Wesson (2015) mengemukakan bahwa salah satu dari *trait* kepribadian yaitu *conscientiousness* memiliki cukup dampak positif pada *komitmen organisasional*. Hal ini disebabkan karena *conscientiousness* adalah suatu bentuk kemampuan individu didalam hal pengorganisasian baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan (Pervin & John, 2001). Umumnya, individu yang memiliki skor *conscientiousness* yang tinggi adalah individu yang pekerja keras, teliti, tepat waktu, dan tekun (Feist & Feist, 2009).

2.4 Kerangka Konseptual/Kerangka Pemikiran

Bagi mahasiswa yang mengikuti organisasi seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) di kampusnya maka mahasiswa tersebut tidak hanya memiliki tujuan pribadi yang ingin dicapai akan tetapi, mahasiswa yang mengikuti organisasi seperti Badan Eksekutif Mahasiswa juga memiliki tujuan lain yaitu tujuan dari organisasinya yang juga harus dicapai. Dengan demikian peran mahasiswa ternyata tidak hanya di di bidang akademis saja tetapi juga dalam bidang organisasi.

Setiap mahasiswa yang mengikuti organisasi seperti Badan Eksekutif Mahasiswa diharuskan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, baik dari segi komitmen afektif, komitmen kontinuan ataupun komitmen normatif. Jika tidak memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka cepat atau lambat mahasiswa tersebut akan merasa tidak nyaman di dalam organisasi tersebut yang nantinya akan ada kemungkinan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut salah satunya adalah *trait* kepribadian atau *trait* kepribadian. McCrae & John (1991) membagi *trait* kepribadian kedalam lima besar yaitu *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Neuroticism*. Akan tetapi peneliti belum menemukan teori yang menyatakan secara signifikan dari salah satu kelima *trait* kepribadian tersebut yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada mahasiswa yang menjadi anggota organisasi. Karena kebanyakan komitmen organisasional hanya diteliti pada karyawan diperusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan *trait* kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* secara simultan terhadap komitmen organisasional pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

2.6 Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rulestri dan Henry Eryanto pada tahun 2013 yang berjudul “*Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah sakit Tk.IV Salak, Bogor*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh dari setiap variabel bebas yaitu konflik peran ganda dan stress kerja terhadap variabel terikat yaitu Komitmen organisasi. Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah sakit Tk. IV Salak, Bogor. Berdasarkan Hasil yang didapat dari hasil analisis regresi untuk variabel konflik peran ganda sebesar -0,494 dan koefisien regresi variabel stress kerja sebesar -0,288 yang diartikan jika konflik peran dan stress kerja mengalami kenaikan maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan. Berdasarkan R Square yang didapat yaitu sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel bebas, yakni konflik peran ganda dan stress kerja terhadap komitmen organisasi adalah 53,7%.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniarti pada tahun 2004 yang berjudul “*Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh dari setiap variabel bebas kepribadian dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Setelah dilakukan regresi berganda didapatkan hasil 42,2%. *Trait* kepribadian yang berpengaruh pada OCB hanya *trait Extraversion*, *Openness to Experience* dan *Conscientiousness*.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rian Oktora pada tahun 2015 yang berjudul "*Gambaran Komitmen Organiasional pada pengurus BEM Kema UNPAD Kabinet Inspirasi tahun 2015*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran komitmen organisasional pada pengurus BEM Kema UNPAD Kabiner inspirasi tahun 2015. Dalam penelitian ini Komitmen Organisasional dibagi kedalam 3 komponen yaitu komitmen afektif, kontinuans dan normatif. Pada penelitian ini dapat terlihat komitmen yang tinggi dan rendah di setiap komponen komitmen organisasional.