

Trait Kepribadian dan Komitmen Afektif pada Kepanitiaan *Psycompilation* 2020

Joshua Aditya Putra Utama dan Ria Wardani

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung

e-mail: ria.wardani@psy.maranatha.edu

Abstract

This research uses the theory of The Big Five Personality Traits (McCrae & Costa, 1997) and Affective Commitment (Meyer & Allen, 1997) to determine the correlation between Personality Traits and Affective Commitment on the committee of Psycompilation 2020. There were 84 committees who participated in this research. Each respondent filled out the Big Five Inventory (BFI) – 10 Questionnaire (Rammstedt & John, 2007) and Affective Commitment Questionnaire (Organizational Commitment Questionnaire) (Meyer & Allen, 1997). The data from both variables were tested for correlation using the Spearman's Rho correlation test. It was found that Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, and Neuroticism Traits are correlated to Affective Commitment. In addition, the reasons for participating in the committee are also correlated to Affective Commitment. For further similar research, it is suggested to consider the diversity of organizational characteristics and personal characteristics, which also affect The Affective Commitment.

Keywords: *Affective Commitment, Personality Traits, Psycompilation, Student Organization*

Abstrak

Penelitian ini menggunakan teori *The Big Five Personality Traits* (McCrae & Costa, 1997) dan Komitmen Afektif (Meyer & Allen, 1997) untuk mengetahui hubungan antara *trait* kepribadian dan komitmen afektif pada kepanitiaan *Psycompilation* 2020. Terdapat 84 orang panitia yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Setiap responden mengisi kuesioner *Big Five Inventory* (BFI) – 10 (Rammstedt & John, 2007) dan kuesioner Komitmen Afektif (*Organizational Commitment Questionnaire*) (Meyer & Allen, 1997). Data dari kedua variabel diuji korelasinya menggunakan teknik *Spearman's Rho*. Ditemukan bahwa *Trait Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, dan Neuroticism* memiliki hubungan dengan Komitmen Afektif. Selain itu, alasan keikutsertaan pada kepanitiaan turut memiliki hubungan dengan Komitmen Afektif. Untuk penelitian selanjutnya yang serupa, disarankan untuk dapat mempertimbangkan keberagaman karakteristik organisasi dan karakteristik personal, yang turut memengaruhi Komitmen Afektif.

Kata kunci: *Komitmen Afektif, Trait Kepribadian, Psycompilation, Organisasi Kemahasiswaan*

I. Pendahuluan

Dalam tiga dasa warsa terakhir, program studi psikologi di Indonesia tumbuh dengan pesatnya (Lebond, 2017) mendorong program studi yang sama ini untuk mengembangkan kekhasan dan keunggulan tersendiri guna memenangkan persaingan dalam merekrut mahasiswa baru. Kekhasan yang dimaksud, di antaranya dapat ditunjukkan melalui program kerja Senat Mahasiswa. Senat mahasiswa fakultas psikologi Universitas “X”, setiap tahun menyelenggarakan program unggulan yang berskala nasional dan sudah memasuki penyelenggaraan tahun ke-10, yaitu *Psycompilation*. *Psycompilation* merupakan kompetisi cerdas cermat tahunan tingkat nasional yang diikuti oleh mahasiswa Fakultas Psikologi se-Indonesia. Panitia *Psycompilation* memiliki masa tugas hampir satu tahu, bertugas memastikan

seluruh persiapan kompetisi dapat terselenggara dengan baik dan lancar, dimulai dari penataan konsep, publikasi kompetisi, penyusunan materi soal, pendanaan, hingga seluruh persiapan teknis.

Keberhasilan suatu kegiatan, tidak dapat dilepaskan dari kerja sama tim kepanitiaan penyelenggaranya, sekaligus pelaku dan penggerakannya. Ditinjau berdasarkan kepanitiaannya, tidak terlalu sulit untuk mencari mahasiswa yang berminat menjadi bagian dari kepanitiaan *Psycompilation*. Saat diadakan *open recruitment*, para mahasiswa pendaftar selalu melebihi kuota jumlah yang dibutuhkan. Menurut catatan laporan kepanitiaan *Psycompilation*, selama empat periode terakhir (2016 – 2019), lebih dari 70% mahasiswa yang pernah terlibat dalam kepanitiaan sebelumnya, mendaftarkan diri kembali untuk mengikuti proses seleksi. Dari seluruh anggota kepanitiaan *Psycompilation* 2020, sekitar 40%-nya adalah personil yang sudah pernah tergabung ke dalam kepanitiaan ini sebelumnya. Kepanitiaan *Psycompilation* akan bekerja kurang lebih selama satu tahun. Masa kerja kepanitiaan yang terbilang panjang untuk satu jenis kegiatan senat mahasiswa ini di tengah-tengah kegiatan akademik yang padat, tidak dapat dimungkiri memberikan dampak-dampak yang perlu diantisipasi, setidaknya ada tuntutan untuk manajemen waktu yang sangat baik dari mahasiswa yang tergabung di dalam kepanitiaan *Psycompilation* ini.

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan kepada 13 orang mahasiswa yang mendaftar ulang dan dipilih secara acak mewakili divisi beragam, diperoleh keterangan tentang alasan untuk terlibat kembali, yaitu dengan besar persentase yang (8%) mengutarakan alasan karena ada kebanggaan tersendiri; mendapat ‘pesan’ dari koordinator divisi sebelumnya untuk kembali bergabung; tertantang dengan tugas yang variatif; telah memiliki pengalaman; merasa tidak mengganggu kegiatan akademik; dan termotivasi dengan semangat yang tinggi. Sekitar 15% menyatakan ingin mendapatkan banyak pengalaman berorganisasi; dan 38% merasa nyaman bekerja dalam kepanitiaan ini sehingga mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian yang sulit terpisahkan dari *Psycompilation*.

Fakta yang menunjukkan persentase terbesar anggota kepanitiaan mengidentifikasikan diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari *Psycompilation* sebagai organisasi tempatnya bergabung, mencerminkan komitmen afektif (Meyer & Allen, 1991). Penelitian tentang komitmen afektif dalam konteks organisasi selama lebih dari 20 tahun terakhir, secara umum, menyepakati bahwa konstruk komitmen afektif dapat dijelaskan sebagai ikatan emosional pada organisasi yang dimanifestasikan melalui identifikasidan keterlibatan para anggotanya pada organisasi tempatnya bernaung (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1991; Meyer et al., 2002).

Sampai sejauh ini, penelitian-penelitian komitmen afektif banyak dilakukan kepada pegawai atau pekerja atau karyawan di perusahaan atau instansi, diantaranya penelitian Van Scotter (2000). Demirtas and Akdogan (2015), Gilbert et al., (2011), Morin et al., (2011) dan banyak penelitian lainnya. Penelitian komitmen afektif ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, karena secara spesifik dilakukan pada organisasi kepanitiaan senat mahasiswa Universitas 'X' Kota Bandung, yaitu *Psycompilation*, yang memiliki masa kepanitiaan kurang lebih satu tahun. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, kecenderungan mahasiswa untuk mengulang keterlibatannya di kepanitiaan *psycompilation* cukup besar sehingga menggugah rasa keingintahuan untuk mengkajinya lebih lanjut.

Menurut Meyer dan Allen (1997), terdapat beberapa anteseden yang menentukan berkembangnya komitmen afektif pada diri seseorang, salah satunya ialah karakteristik personal. Cakupan dari karakteristik personal ini meliputi jenis kelamin, usia, masa keterlibatan dalam organisasi, serta kepribadian. Faktor personal yang menjadi salah satu faktor utama bagi individu ialah kepribadian, sehingga kepribadian individu dapat menjadi hal yang memengaruhi komitmen afektif.

Sejumlah penelitian yang telah mengkaji hubungan antara komitmen organisasi dan trait kepribadian, diantaranya dilakukan oleh Tziner et al. (2008), Ziapour et al. (2017), dan Chan et al. (2008). Temuan yang diperoleh dari penelitian-penelitian tersebut adalah karakteristik individual merupakan salah prediktor penting bagi komitmen organisasi. Perbedaan individu akan lebih mudah ditunjukkan dengan *trait* kepribadian yang biasa disebut *The Big Five Personality* (Pervin & Oliver, 2000). McCrae and Costa (2006), *trait* kepribadian ini terbagi ke dalam 5 (lima) jenis, yakni *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *openness to experience*.

Seseorang dengan skor tinggi pada *Agreeableness* adalah orang menonjolkan sifat-sifat baik hati, pemaaf, sopan, suka membantu, murah hati, dan kooperatif. Trait *Neuroticism* seringkali dikaitkan dengan sifat-sifat pencemas, depresi, pemarah, pemalu, emosional, perasaan senantiasa diliputi oleh kekhawatiran, keragu-raguan, dan perasaan tidak aman. Sementara itu trait *Openness to experiences* memperlihatkan kecenderungan sebagai orang yang imajinatif, berbudaya, memiliki keingintahuan, orisinal, berpikiran luas, cerdas, dan memiliki sensitivitas terhadap keindahan. Seseorang dengan *Conscientiousness* tinggi berkencerungan menampilkan sifat-sifat dapat diandalkan, bertanggung jawab, teratur, pekerja keras, dan berorientasi pada prestasi. Terakhir, *Extraversion*, seringkali dihubungkan dengan

sifat-sifat mudah bergaul, senang membina pertemanan, asertif, banyak bicara, dan aktif (Barrick & Mount, 1991; Goldberg, 1990).

Beberapa penelitian sebelumnya, telah dilakukan oleh Rebecka (2019), Huzna (2018), Sambung (2014), Ahmad et al. (2014), dan Kappagoda (2013). Penelitian Rebecka (2019) menemukan *trait extraversion* dan *agreeableness* memiliki hubungan dengan komitmen afektif. Sementara itu temuan Huzna (2018) menunjukkan *trait extraversion* dan *agreeableness* berhubungan signifikan dengan komitmen afektif. Penelitian Sambung (2014) dan Kappagoda (2013) menemukan komitmen afektif berhubungan dengan *trait extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Sedangkan temuan berbeda didapatkan oleh Ahmad et al. (2014), yaitu hanya *trait extraversion* yang berhubungan signifikan dengan komitmen afektif.

Beragamnya hasil-hasil penelitian *trait* kepribadian ebagaimana diutarakan di atas, mendorong penulis untuk menelitinya pada mahasiswa anggota kepanitiaan *Psycompilation*. Setiap panitia *Psycompilation* dalam kaitan keterlibatannya sebagai anggota kepanitaan dilatarbelakangi oleh karakteristik personal sebagai faktor anteseden, yang dalam penelitian ini adalah *trait* kepribadian. Berdasarkan *trait* kepribadian itulah ingin diketahui seberapa besar hubungannya dengan komitmen afektif. Untuk itu, dirumuskanlah hipotesis berikut ini:

- a) Terdapat hubungan antara *trait extraversion* dan komitmen afektif.
- b) Terdapat hubungan antara *trait agreeableness* dan komitmen afektif.
- c) Terdapat hubungan antara *trait conscientiousness* dan komitmen afektif.
- d) Terdapat hubungan negatif antara *trait neuroticism* dan komitmen afektif.
- e) Terdapat hubungan antara *trait openness to experience* dan komitmen afektif.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan korelasional. Teknik korelasional menguji kekuatan hubungan antar variabel-variabel (Graziano & Raulin, 2014). Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu variabel 'X' atau *trait* kepribadian, dan variabel 'Y' atau komitmen afektif panitia *Psycompilation* 2020.

Adapun yang menjadi populasi sasaran adalah seluruh panitia *Psycompilation* 2020, yaitu 84 orang. Alat ukur untuk komitmen afektif diambil adalah *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) – Affective Scales* dari Allen and Meyer (1997) dengan reliabilitas 0.86. Sementara itu *Big Five Inventory (BFI)* dalam bentuk *short version* dari Rammstedt & John (2007), reliabilitas untuk *Extraversion* (0,89), *Agreeableness* (0.74), *Conscientiousness* (0.82), *Neuroticism* (0,86) dan *Opennes to experience* (0, 79).

Data diuji menggunakan teknik *Spearman's Rho* dengan aplikasi perangkat lunak *IBM SPSS Statistics*.

III. Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang terkumpul, panitia *Psycompilation 2020* berjumlah 84 orang. Selanjutnya dalam pemaparan akan disebut responden. Berikut akan dipaparkan hasil penelitian, dan akan diawali dengan menampilkan gambaran responden.

Tabel I. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
Laki-laki	19	23
Perempuan	65	77
Total	84	100

Tabel I menunjukkan, sebagian besar panitia (77%) adalah perempuan.

Tabel II. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	%
17 tahun	1	1
18 tahun	17	20
19 tahun	24	28
20 tahun	30	36
21 tahun	9	11
22 tahun	3	4
Total	84	100

Tabel II menunjukkan, persentase terbesar (36% dan 28%) panitia berusia 20 dan 19 tahun.

Tabel III. Gambaran Responden Berdasarkan Semester

Semester	Jumlah Responden	%
II	25	30
IV	29	34
VI	22	26
VIII	8	10
Total	84	100

Berdasarkan tabel III diketahui persentase terbesar (34% dan 30%) responden adalah mahasiswa semester 4 dan 2.

Tabel IV. Gambaran Responden Berdasarkan Periode Keikutsertaan

Periode ke-	Jumlah Responden	%
1	50	59
2	24	29
3	9	11
4	1	1
Total	84	100

Berdasarkan tabel IV, diketahui bahwa persentase terbesar responden baru terlibat untuk pertama kalinya (59%) dan untuk kedua kalinya (29%).

Tabel V. Gambaran Responden Berdasarkan Alasan Keikutsertaan

Alasan	Jumlah Responden	%
Diajak oleh orang lain	5	6
Untuk memenuhi poin keaktifan	6	7
Acara berskala nasional	9	11
Menambah pengalaman & keterampilan	42	50
Merasa nyaman dengan kepanitiaan ini	22	26
Total	84	100

Berdasarkan tabel V diketahui bahwa alasan terbanyak yang menjadi penyebab keinginan responden bergabung dalam kepanitiaan adalah karena ingin menambah pengalaman dan keterampilan (50%), dan karena merasa nyaman (26%).

Tabel VI. Hubungan antara *Trait* Kepribadian dan Komitmen Afektif

Uji Korelasi	Nilai Signifikansi	Koefisien Korelasi	Simpulan
<i>Extraversion</i> & Komitmen Afektif	0.000	0.404	Terdapat hubungan signifikan dengan kekuatan sedang.
<i>Agreeableness</i> & Komitmen Afektif	0.028	0.240	Terdapat hubungan signifikan dengan kekuatan lemah.
<i>Conscientiousness</i> & Komitmen Afektif	0.035	0.231	Terdapat hubungan signifikan dengan kekuatan lemah.
<i>Neuroticism</i> & Komitmen Afektif	0.034	- 0.232	Terdapat hubungan signifikan dengan kekuatan lemah dan arah negatif.
<i>Openness</i> & Komitmen Afektif	0.605	- 0.057	Tidak terdapat hubungan.

Berdasarkan tabel VI, dari kelima *trait* yang diuji kekuatan hubungannya dengan komitmen afektif responden, diperoleh fakta bahwa *trait openness to experience* merupakan *trait* yang tidak memiliki hubungan dengan komitmen afektif.

Tabel VII. Hubungan antara Data Sosiodemografis dan Komitmen Afektif

Uji Korelasi	Nilai Signifikansi	Koefisien Korelasi	Simpulan
Jenis kelamin & Komitmen Afektif	0.088	---	Tidak terdapat hubungan
Usia & Komitmen Afektif	0.242	- 0.129	Tidak terdapat hubungan
Semester & Komitmen Afektif	0.090	- 0.186	Tidak terdapat hubungan
Periode keikutsertaan & Komitmen Afektif	0.520	0.071	Tidak terdapat hubungan
Alasan keikutsertaan & Komitmen Afektif	0.036	---	Terdapat hubungan signifikan

Tabel VII yang menyajikan pengolahan data sosiodemografis dan komitmen afektif, hanya alasan keikutsertaan yang menunjukkan hubungan akan tetapi dengan koefisien korelasi yang tidak tampil karena data diuji dengan *chi-square*.

IV. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara setiap *trait* kepribadian dan komitmen afektif pada responden. Berdasarkan hasil pengujian (tabel 6), diketahui bahwa antara *trait extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* memiliki hubungan dengan komitmen afektif responden. Sementara itu *trait openness to experience* tidak berhubungan dengan komitmen afektif.

Extraversion tergolong sebagai *trait* kepribadian interpersonal yang ada dalam *Big-Five model* (Asif et al., 2015). Seseorang yang *extrovert*, senang berinteraksi dengan orang lain dan secara umum dinilai sebagai orang yang energik. Orang dengan *trait extrovert* cenderung antusias dan senantiasa berorientasi untuk orang lain (Barrick & Mount, 1991). Erdheim, Wang and Zickar, (2006), Watson and Clark (1997) menemukan bahwa emosionalitas positif merupakan bagian utama dari *extraversion*. Oleh sebab itu, komitmen afektif yang dipandang sebagai reaksi-reaksi positif anggota terhadap organisasi, acapkali dikaitkan dengan individu dengan *extraversion* tinggi yang senantiasa tergerak untuk menampilkan emosi positif (Cropanzano, James, & Konovsky, 1993; Thoresen et al., 2003). Hasil penelitian ini (tabel 6) sejalan dengan hasil-hasil penelitian yang telah dipaparkan, bahwa antara *trait Extraversion* dan komitmen afektif terdapat hubungan positif. Atas dasar itu dapat dikatakan bahwa seseorang dengan *extraversion* tinggi akan memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi bila dibandingkan orang lain yang *introvert*. Temuan yang ada empirik juga menggambarkan hubungan antara *extraversion* dan komitmen afektif berlaku di masyarakat barat (Erdheim et al., 2006; Gelade, Dobson, & Gilbert, 2006). Misal, Erdheim et al., (2006) mendapatkan adanya hubungan positif antara *extraversion* dan komitmen afektif.

Trait agreeableness (tabel 6) juga memperlihatkan hubungan dengan komitmen afektif (kekuatan korelasi lemah dan arah positif) pada responden yang diteliti. *Agreeableness* adalah *trait* kepribadian *Big-Five* lainnya yang menitikberatkan pada hubungan interpersonal individu. Menurut Organ dan Lingl (1995) seseorang yang *agreeable* senang membina dan membangun hubungan dengan orang lain. Seorang *agreeable* siap mengompensasikan minat-minatnya dengan minat-minat orang lain (Barrick & Mount, 1991), mengutamakan kualitas hubungan dengan orang lain pada kepercayaan dan bantuan timbal-balik (DeNeve & Cooper, 1998; Judge, et al., 1999). Menurut Barrick & Mount (1991) seorang *agreeable* umumnya baik hati,

mudah hati, tidak mementingkan diri sendiri, kooperatif, dan dapat dipercaya. Seseorang dengan *agreeableness* tinggi memiliki kecenderungan fleksibel dan pemaaf kepada orang lain karena senantiasa dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar afiliasi (Barrick et al., 2002) dan emosi yang hangat. Dengan perkataan lain, kehangatan emosional dan afiliasi mendorong identitas sosial anggota terhadap lingkungan kerjanya dan meningkatkan rasa memiliki serta mengidentifikasi diri terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Akibatnya, ikatan emosional itu akan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan dan memperkuat *emotional attachment* terhadap organisasi (Ilies et al., 2009). Temuan empirik dari penelitian-penelitian sebelumnya juga mendukung ikatan antara *agreeableness* dan komitmen afektif dalam konteks budaya barat. Oleh karenanya masuk akal jika menyatakan bahwa seseorang dengan *agreeableness* tinggi berpeluang memiliki hubungan positif dengan komitmen afektif. Sebagaimana diutarakan oleh Naquin dan Holton (2002) bahwa komitmen afektif sangat berhubungan dengan *agreeableness*.

Pada tabel 6 juga tertera bahwa antara *Conscientiousness* dan komitmen afektif memiliki hubungan. *Conscientiousness* adalah *trait* kepribadian yang memiliki disposisional kuat dengan sikap kerja seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja (*job involvement*) (Hochwarter et al., 1999). Seorang yang *Conscientious* memiliki ciri disiplin, gigih, dan berorientasi prestasi. Langkah-langkahnya senantiasa dikaitkan dengan tujuan dan menyusun perencanaan seraya menerapkan rencana itu untuk meraih tujuan yang telah dicanangkan (Barrick & Mount, 1991). Para peneliti memberikan batasan tentang seorang dengan *trait conscientiousness* sebagai orang yang secara umum berkecenderungan melibatkan diri pada pekerjaan (seperti menyukai aturan yang menjadi ciri dari pekerjaan dalam organisasi) (Organ & Lingl 1995, p. 341). Korelasi positif antara *conscientiousness* dan *job involvement* telah terbukti dalam literatur (Organ & Lingl, 1995). Demikian pula dengan teori Meyer yang menemukan bahwa seseorang dengan komitmen afektif tinggi pada organisasi akan menunjukkan keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi dan memperlihatkan komitmen pada tujuan-tujuan yang telah direncanakannya. Itu sebabnya dinyatakan bahwa *conscientiousness*, dengan meningkatkan level keterlibatan anggota terhadap organisasi dan ikatan terhadap tugas, memberi peluang para anggota itu lebih komit secara afektif terhadap organisasi. Bukti empirik juga mendukung adanya hubungan positif antara *conscientiousness* dan komitmen afektif pada konteks masyarakat barat (Erdheim et al., 2006; Matzler & Renzl, 2007; Naquin & Holton, 2002). Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Basnet dan Regmi (2019), yaitu semakin tinggi *trait conscientiousness* akan mengarahkan individu untuk meningkatkan efektivitas keterlibatan dan *attachment* terhadap organisasi.

Akan halnya *trait neuroticism*, hasil penelitian ini (tabel 6) menunjukkan adanya hubungan dengan arah negatif antara *neuroticism* dan komitmen afektif. *Neuroticism* adalah trait kepribadian yang banyak diteliti (Costa & McCrae, 1988b; Judge, et al., 1999). Seorang *neurotic*, umumnya berkecenderungan mudah mengalami emosi negatif, berupa gugup, cemas, depresi, dan memiliki kekhawatiran berlebih (Bozionelos, 2004). Mengingat trait kepribadian ini bersifat negatif, Bozionelos (2004) menyatakan bahwa individu yang neurotik mudah mengembangkan sikap-sikap dan perilaku negatif terhadap tugas-tugasnya. Anggota dengan *neuroticism* tinggi memilih untuk memosisikan dirinya ke dalam situasi yang membuatnya menumbuhkan pengaruh negatif. Sikap-sikap serupa itu menurunkan peluang anggota untuk membangun ikatan emosional positif terhadap organisasi. Oleh karenanya masuk di akal untuk menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *neuroticism* dan tingkat komitmen afektif. Bukti empirik juga menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara *Neuroticism* dan komitmen afektif pada masyarakat barat (Gelade et al., 2006; Naquin & Holton, 2002). Gelade et al (2006) menunjukkan bahwa level komitmen afektif akan tinggi pada masyarakat yang trait *neuroticism*nya rendah.

Berbeda dengan keempat *trait* sebelumnya, *trait openness to experience* ditemukan tidak berhubungan dengan komitmen afektif pada responden yang diteliti. Bozionelos (2004) memberikan batasan *openness to experience* sebagai seseorang yang memperlihatkan sifat-sifat dapat menerima gagasan-gagasan baru, berdaya cipta, memiliki keberagaman minat, memiliki keluwesan berpikir, dan berkecenderungan mengembangkan gagasan dan tujuan-tujuan idealistik. Seseorang yang *open* memiliki sifat-sifat rasa ingin tahu, kreatif, dan inovatif. *Openness* juga digambarkan sebagai sejauh mana seseorang imajinatif, berbudaya, ingin tahu, memiliki gagasan-gagasan orisinal, dan sensitif terhadap nilai artistik (Barrick & Mount, 1991). Karakteristik *trait openness* yang menekankan pada ide-ide original dan idealistik tidak cocok dengan tugas-tugas kepanitiaian *psycompilation* yang tahap-tahap kerjanya telah terpola. Sebagaimana diutarakan oleh DeNeve and Cooper (1998), seorang *openness* bagaikan ‘pedang bermata dua’ yang membuat dirinya menjadi seseorang yang baik dan buruk secara mendalam pada saat bersamaan, sehingga menjauhkannya dari arah untuk memberikan reaksi afektif pada tugas-tugas di organisasi tempatnya bergabung. Temuan ini sejalan dengan penelitian Izzati et al. (2015) yang menunjukkan tidak terdapat hubungan antara *trait openness* dan komitmen afektif. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Kappagoda (2013) kepada guru-guru di Sri Lanka menunjukkan bahwa *trait openness* tidak berhubungan dengan komitmen organisasi. Ketidaksesuaian temuan penelitian di atas dengan teori Meyer and Allen (1997) kemungkinan dikarenakan adanya perbedaan kondisi sosiodemografis responden, serta karakteristik

organisasi yang diteliti. Adapun anteseden lain yang berpengaruh terhadap komitmen afektif – akan tetapi tidak diteliti pada penelitian ini – adalah karakteristik organisasi dan pengalaman berorganisasi.

Berdasarkan data sosiodemografis yang dijang, ditemukan adanya hubungan antara alasan responden bergabung pada kepanitiaan dan komitmen afektif (tabel 7). Ini artinya, bila alasan responden bergabung pada kepanitiaan bersumber dari dalam dirinya, atau dapat dikatakan memiliki alasan internal (misal, karena merasa nyaman tegabung dalam organisasi *Psycompilation*, merasakan adanya situasi kekeluargaan) maka akan diikuti dengan tingginya komitmen afektif. Temuan ini sejalan dengan Meyer & Allen (1997), yaitu komitmen afektif akan mendorong individu untuk mengidentifikasi diri, menikmati keanggotaannya, dan berada dalam organisasi atas dasar keinginan diri sendiri.

V. Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *Big-Five personality traits* dan komitmen organisasional afektif pada anggota kepanitiaan *Psycompilation*. Analisis korelasional dari data yang terkumpul menunjukkan ada hubungan antara empat traits kepribadian, kecuali *openness to experience*. Anggota kepanitiaan *Psycompilation* yang tinggi pada trait *Extraversion*, *Conscientiousness*, dan *Agreeableness* memperlihatkan tinggi juga dalam komitmen afektif, dan memperlihatkan hubungan negatif dengan kekuatan rendah antara trait *neuroticism* dan komitmen organisasi afektif. Temuan berbeda pada trait *openness to experience* yaitu tidak berhubungan dengan komitmen afektif. Karakteristik pekerjaan dan tugas-tugas kepanitiaan *Psycompilation* yang tidak fit dengan sifat-sifat kepribadian *openness* patut diduga melatarbelakangi temuan ini.

5.2 Saran

- a) Untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan keberagaman karakteristik personal dan karakteristik organisasi yang turut dapat memengaruhi komitmen afektif – apabila hendak melakukan penelitian serupa.
- b) Menggali sosiodemografis agar secara komprehensif dapat memberikan gambaran tentang hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

Daftar Pustaka

Ahmad, J., Mehar, P., Shah, A., Razzaq, M., Mehar, A. P., & Hussain, M. (2014). Impact of

- Big Five Personality Traits on Job Performance (Organizational Commitment As a Mediator). *Management, Knowledge and Learning International Conference 2014*, 571–577.
- Asif, A., Ansari, N., & Rathore, K. (2015). Empirical Relationship of Big Five Personality Traits and Affective Commitment Among the Public Sector Employees. *International Journal of Management Sciences and Business Research*.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of applied psychology*, 87(1), 43.
- Basnet, D. M., & Regmi, M. P. (2019). The Correlational Study of the Personality Traits, Organizational Commitment and Self-Efficacy of Saving and Credit Co-Operative Societies (SACCOS) Employees of Kathmandu. *Open Journal of Business and Management*, 07(02), 455–479. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2019.72031>
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*.
- Chan, K. Y., & Ng, K. Y. (2008). Personality and leader effectiveness: a moderated mediation model of leadership self-efficacy, job demands, and job autonomy. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 733.
- Cropanzano, R., James, K., & Konovsky, M. A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of organizational behavior*, 14(6), 595-606.
- Demirtas, O., & Akdogan, A. A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 59-67.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 124(2), 197.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and individual differences*, 41(5), 959-970.

- Farrukh, M., Ying, C. W., & Mansori, S. (2017). Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits. *Journal of Work-Applied Management*, 9(1), 18–34. <https://doi.org/10.1108/jwam-12-2016-0026>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2009). *Theories of Personality* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Gelade, G. A., Dobson, P., & Gilbert, P. (2006). National differences in organizational commitment: Effect of economy, product of personality, or consequence of culture?. *Journal of cross-cultural psychology*, 37(5), 542-556.
- Gilbert, C., De Winne, S., & Sels, L. (2011). The influence of line managers and HR department on employees' affective commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(8), 1618-1637.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216.
- Graziano, A. M., Raulin, M. L. (2014). *Research Methods. A Process of Inquiry*. Pearson Education Limited. London: Licensing Agency Ltd, Saffron House.
- Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Ferris, G. R., & Guercio, R. (1999). Commitment as an antidote to the tension and turnover consequences of organizational politics. *Journal of vocational behavior*, 55(3), 277-297.
- Huzna, V. F. (2018). Analisis Faktor Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif Terhadap Kemangkiran (Studi pada Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran). *Performance*, Vol 25. No. 1. Hlm 24-3525, 24–35.
- Ilies, R., Fulmer, I. S., Spitzmuller, M., & Johnson, M. D. (2009). Personality and citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 94(4), 945
- Izzati, U. A., Suhariadi, F., & Hadi, C. (2015). Personality Trait as Predictor of Affective Commitment. *Open Journal of Social Sciences*, 03(06), 34–39. <https://doi.org/10.4236/jss.2015.36008>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52(3), 621-652.
- Kappagoda, U. W. M. R. S. (2013). The Impact of Five - Factor Model of Personality on

- Organizational Commitment of English Teachers in Sri Lankan Government Schools. *South East Asian Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 1, 1–11. <http://ssm.com/abstract=2221873>
- Lebond, B. (2017). *Daftar Kampus yang Menyediakan Jurusan Psikologi Program S-1 Psikologi Lengkap*. Psyline. <https://psyline.id/daftar-kampus-yang-menyediakan-jurusan-psikologi-lengkap/> (diakses pada tanggal 10 Maret 2019).
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Matzler, K., & Renzl, B. (2007). Personality traits, employee satisfaction and affective commitment. *Total Quality Management*, 18(5), 589-598.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality Trait Structure as Human Universal. *American Psychologist Journal*, 52(5), 509–516.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2006). *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Morin, A. J., Morizot, J., Boudrias, J. S., & Madore, I. (2011). A multifoci person-centered perspective on workplace affective commitment: A latent profile/factor mixture analysis. *Organizational Research Methods*, 14(1), 58-90.
- Naquin, S.S. and Holton, E.F. (2002). The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4): 357-376. Available: <http://search.proquest.com/docview/234904076?accountid=44396>
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship

- behavior. *Journal of Social Psychology*, 135, 339–350.
- Pervin, L., & Oliver, J. (2000). *Handbook of Personality. Theory and Practice*.
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 203–212. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.02.001>
- Rebecka. (2019). Hubungan antara Big Five Personality dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan di Yogyakarta. *Skripsi-Thesis Mercu Buana*.
- Sambung, R. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB Dengan Komitmen Sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3, 1–16.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & De Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration.
- Tziner, A., Waisman-Manor, R., Vardi, N., & Brodman, A. (2008). The personality dispositional approach to job satisfaction and organizational commitment. *Psychological reports*, 103(2), 435-442.
- Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human resource management review*, 10(1), 79-95.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In *Handbook of personality psychology* (pp. 767-793). Academic Press.
- Ziapour, A., & Kianipour, N. (2015). Relationship between personality traits and mental health among the staff in Kermanshah University of Medical Sciences 2015. *J Med Life*, 8, 122-8.