

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian terkait dengan Komitmen afektif, Kepribadian dan Kepuasan Kerja.

2.1.1 Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja

1. Bruk-Lee *et al.* (2009)

Penelitian yang dilakukan oleh Bruk-Lee *et al.* (2009:156-189) yang berjudul “*Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analysis*” pada tahun 2009. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *The Big Five Personality Trait* secara spesifik terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian Meta-Analisis dengan 187 penelitian *cross-sectional* dan *longitudinal* di beberapa negara.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *The Big Five* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Kecuali *neuroticism* memiliki koefisien pengaruh paling besar (-0,25) yang menunjukkan hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kepribadian *The Big Five Personality Trait* secara spesifik dan kepuasan kerja. Sementara itu, perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Hotel Eastparc Yogyakarta.

2. Judge *et al.* (2002)

Penelitian yang dilakukan pada tahun 2002 dengan judul “*Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis.*” Pada tahun 2002. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan 5 faktor model kepribadian terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan meta-analisis terhadap 163 sampel.

Penelitian ini menggunakan variabel independen kepribadian *The Big Five Personality Trait* dan variabel dependen kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini adalah kepribadian *Neuroticism*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Sedangkan *openness* memiliki korelasi rendah terhadap kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kepribadian *The Big Five* dan Kepuasan kerja. Semetara perbedaannya terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu Hotel Eastparc Yogyakarta.

3. Spagnoli dan Caetano (2012)

Penelitian ini dilakukan oleh Spagnoli dan Caetano pada tahun 2012 dengan judul “*Personality and Organizational commitment: The mediating role of job satisfaction during socialization.*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi dari aspek kepuasan kerja, seperti *satisfaction with work itself* dan *satisfaction with human resource practice*, dalam hubungan antara *The Big Five* dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) sebagai alat analisis.

Hasil dari penelitian ini adalah Kepuasan kerja terhadap praktik sumber daya manusia memediasi hubungan *openness* dan komitmen *normative*. Kepuasan *satisfaction with the work itself* memediasi hubungan *conscientiousness* dan komitmen *normative* secara keseluruhan dan memediasi hubungan *extraversion* dan komitmen *affective* secara sebagian. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada penggunaan variabel kepribadian *The Big Five*, kepuasan kerja, dan komitmen Organisasional serta penggunaan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian yang digunakan, yaitu Hotel Eastparc Yogyakarta.

4. Acuna *et al.* (2009)

Penelitian ini berjudul “*How do personality, team processes and task characteristics relate to job satisfaction and software quality?*” penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepribadian, proses tim, karakteristik tugas, kualitas produk dan kepuasan kerja pada tim pengembang perangkat lunak. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepribadian *agreeableness* dan *conscientiousness* lebih tinggi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada penggunaan variabel kepribadian serta hubungannya dengan kepuasan kerja. Sementara itu, perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penggunaan alat analisis, dalam penelitian

yang akan dilakukan menggunakan SEM PLS dan subjek penelitiannya adalah Hotel Eastparc Yogyakarta.

5. Avery *et al.* (2015)

Penelitian ini memiliki judul “*Employee achievement orientations and personality as predictors of job satisfaction facets.*” Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *value of achievement* dan kepribadian *extraversion* serta *neuroticism* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan, kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Kemiripan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kepribadian *extraversion* dan *neuroticism* dan kepuasan kerja sebagai variabel penelitian. Persamaan lain terletak pada penggunaan *Structural Equation Modeling* (SEM). Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian pada penelitian yang akan dilakukan adalah Hotel Eastparc Yogyakarta.

6. Yang dan Hwang (2014)

Penelitian ini berjudul “*Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction.*”

Penelitian yang dilakukan oleh Yang dan Hwang pada tahun 2014 ini bertujuan untuk menguji hubungan antara tiga variabel penting dalam manajemen karyawan Cina yaitu: kepribadian, kinerja, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki

pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepribadian lain tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan pada penggunaan variabel kepribadian *The Big Five* dan kepuasan kerja sebagai variabel penelitian. Sedangkan perbedaannya pada alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah LISREL 8.8 sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan adalah PLS. Selain itu, pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan Hotel Eastparc Yogyakarta sebagai subjek penelitian.

7. Yildirim *et al.* (2016)

Penelitian ini berjudul “*The relationship between the five-factor personality traits of workers and their job satisfaction: a study on five star hotels in Alanya.*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *The Big Five Personality Trait* dan kepuasan kerja pada pekerja hotel bintang lima di distrik Alanya di provinsi Antalya. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik kepribadian *openness* dan *conscientiousness* memiliki pengaruh terhadap kepuasan intrinsik. Pada dimensi *extraversion* ditemukan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja secara umum daripada *openness*. Pada kepuasan ekstrinsik ditemukan pengaruh negatif pada *extraversion* dan pengaruh positif pada dimensi *openness*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penggunaan *The Big Five Personality Trait* dan kepuasan kerja

sebagai variabel penelitian dan penggunaan hotel bintang lima sebagai subjek penelitian. Sedangkan perbedaannya adalah secara spesifik penelitian yang akan dilakukan meneliti Hotel Eastparc Yogyakarta sebagai subjek penelitian.

2.1.2 Kepribadian Terhadap Komitmen Organisasional

1. Erdheim *et al.* (2006)

Penelitian yang berjudul “*Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment.*” Ini dilakukan pada tahun 2006 oleh Erdheim, Wang, dan Zickar. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepribadian *The Big Five* dan komitmen organisasi terhadap karyawan pabrik otomotif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis SPSS.

Hasil dari penelitian ini adalah Kepribadian *extraversion* memiliki hubungan positif signifikan terhadap seluruh dimensi komitmen organisasi. *neuroticism*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* secara signifikan terkait dengan komitmen *continuance*. Dan *Agreeableness* secara signifikan terkait dengan komitmen *normative*. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada penggunaan variabel kepribadian *The Big Five* dan komitmen organisasi. sementara itu, memiliki perbedaan pada penggunaan alat analisis pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) sedangkan pada penelitian ini menggunakan SPSS.

Kemudian, objek penelitian pada penelitian yang akan dilakukan adalah Hotel Eastparc Yogyakarta.

2. Tziner *et al.* (2008)

Penelitian ini berjudul “*The Personality Dispositional Approach to Job Satisfaction and Organizational Commitment.*” Penelitian ini dilakukan pada tahun 2008. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *The Big Five Personality Trait* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisis.

Hasil dari penelitian ini adalah kepribadian *Openess* dan *Conscientiousness* memiliki hubungan secara signifikan dengan dimensi komitmen organisasi. Penelitian ini memiliki persamaan pada penggunaan variabel kepribadian *The Big Five*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sementara itu, perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dan objek penelitian yaitu Hotel Eastparc Yogyakarta.

3. Farukh *et al.* (2017)

Penelitian yang dilakukan pada tahun 2017 dengan judul “*Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits.*”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *The Big Five* terhadap komitmen organisasi pada lembaga pendidikan tinggi di Pakistan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Hasil dari penelitian ini yaitu kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif. Sedangkan kepribadian *neuroticism* dan *openness* memiliki pengaruh negative terhadap komitmen afektif. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada penggunaan variabel kepribadian *The Big Five* dan komitmen organisasi. Penggunaan alat analisis SEM-PLS juga menjadi persamaan pada penelitian yang akan dilakukan. Sementara itu, perbedaannya terdapat pada objek penelitian yang akan digunakan yaitu Hotel Eastparc Yogyakarta.

4. Panaccio dan Vandenberghe (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Panaccio dan Vandenberghe pada tahun 2012 ini berjudul “*Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states.*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *The Big Five Personality Trait* dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh positif signifikan secara tidak langsung melalui *positive affect* terhadap komitmen afektif. Kemudian, Kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh yang besar terhadap komponen komitmen secara tidak langsung melalui *positive and negative affect*. Dan Kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen afektif melalui *negative affect*. Selain itu, ditemukan kepribadian

conscientiousness meunjukkan pengaruh langsung secara signifikan terhadap komitmen afektif.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada penggunaan variabel kepribadian *The Big Five* dan komitmen organisasional. Selain itu, alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) sehingga menjadikan hal tersebut sebagai persamaan. Sedangkan, yang membedakan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah subjek penelitian, pada penelitian yang akan dilakukan merupakan Hotel Eastparc Yogyakarta.

5. Choi *et al.* (2015)

Penelitian ini memiliki judul “*Understanding Organizational Commitment: A Meta-Analytic Examination of the Roles of the Five-Factor Model of Personality and Culture.*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *The Big Five* dan tiga bentuk komitmen organisasi (komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan) serta pengaruh budaya individualistis dan kolektivisme dalam hubungan tersebut. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa seluruh dimensi *The Big Five* memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif karyawan. Secara khusus, kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh paling kuat terhadap komitmen afektif karyawan. Sedangkan, *agreeableness* memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam lingkungan budaya kolektif dari pada individualistis.

Penelitian ini memiliki persamaan pada penggunaan variabel *The Big Five* dan komitmen afektif dalam penelitian. Sedangkan perbedaannya

terletak pada penggunaan Hotel Eastparc Yogyakarta sebagai subjek penelitian.

6. Guay *et al.* (2016)

Penelitian ini berjudul “*Why people harm the organization and its members: Relationships among personality, organizational commitment, and workplace deviance.*” Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan *The Big Five*, komitmen organisasi, dan penyimpangan di tempat kerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepribadian *Agreeableness*, *Conscientiousness*, dan *Emotional Stability* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen karyawan dibandingkan dengan kepribadian *extraversion*.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada penggunaan variabel *The Big Five* serta hubungannya dengan komitmen. Penelitian ini memiliki perbedaan pada penggunaan Hotel Eastparc Yogyakarta sebagai subjek penelitian.

7. Matzler *et al.* (2011)

Penelitian ini memiliki judul “*Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing.*”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *agreeableness* dan *conscientiousness*, komitmen afektif, dan *documentation of knowledge* terhadap *knowledge sharing* pada karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi *agreeableness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.

Penelitian ini memiliki persamaan pada penggunaan dimensi *The Big Five* dan komitmen afektif sebagai variabel. Sedangkan, perbedaannya terletak pada penggunaan Hotel Eastparc Yogyakarta sebagai subjek penelitian.

2.1.3 Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

1. Lok dan Crawford (2001)

Penelitian yang dilakukan oleh Lok dan Crawford (2001) memiliki judul "*Antecedents of Organizational Commitment and The Mediating Role of Job Satisfaction.*" Penelitian ini dilakukan pada tahun 2001 dengan alat analisis SPSS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, kepuasan kerja memiliki kemungkinan sebagai mediator yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dengan variabel lain yang mempengaruhi. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada penggunaan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk diketahui hubungannya. Sedangkan memiliki perbedaan pada penggunaan alat analisis SPSS dan SEM. Selain itu, pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan Hotel Eastparc Yogyakarta sebagai subjek penelitian.

2. Jernigan *et al.* (2002)

Penelitian yang dilakukan pada tahun 2002 ini berjudul “*Dimension of Work Satisfaction as Predictors of Commitment Type.*” Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap macam-macam komitmen organisasional.

Penelitian ini menjelaskan bahwa ditemukan hubungan positif signifikan antara *moral commitment* terhadap seluruh dimensi kepuasan kerja kecuali dimensi *satisfaction with task requirement*. Selain itu, tidak ditemukan hubungan signifikan dimensi *calculative commitment* dengan seluruh dimensi *work satisfaction*. Sedangkan, dimensi *dissatisfaction with authonomy, status, dan policy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *alienative commitment*.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada penggunaan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi penulis. Sementara itu memiliki perbedaan pada penggunaan analisis yang akan digunakan merupakan SEM. Selain itu, subjek penelitian yang akan dilakukan merupakan Hotel Eastparc Yogyakarta.

3. Gunlu *et al.* (2010)

Penelitian ini berjudul “*Job satisfaction and Organizational commitment of hotel managers in Turkey.*” Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada manajer di hotel-hotel skala besar di wilayah Aegean, Turki.

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2010 oleh Gunlu, Aksarayli, dan Percin.

Penelitian ini menghasilkan informasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Jika kepuasan kerja ekstrinsik meningkat, maka akan meningkatkan komitmen afektif dan normatif karyawan. Penggunaan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional menjadi persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan. Sedangkan penggunaan alat analisis SPSS menjadi perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM. Selain itu, subjek penelitian yang akan dilakukan adalah Hotel Eastparc Yogyakarta.

4. Velickovic *et al.* (2014)

Penelitian ini berjudul “*Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis.*” Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang dapat memiliki efek prediktif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di Serbia pada tahun 2014 dengan subjek penelitian 1337 perawat.

Hasil dari penelitian tersebut adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. *Stressor* utama pengaruh tersebut yang memiliki pengaruh paling besar adalah *professional identification*. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada penggunaan kepuasan kerja dan

komitmen organisasi sebagai variabel. Sedangkan memiliki perbedaan pada subjek penelitian yang akan digunakan yaitu pada Hotel Eastparc Yogyakarta.

5. Kwantes (2009)

Penelitian ini berjudul “*Culture, job satisfaction and organizational commitment in India and the United States.*” Sedangkan tujuannya adalah mengetahui peran budaya dan kepuasan kerja sebagai anteseden terhadap komitmen organisasi di Amerika Serikat dan India. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di India memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif saja. Sedangkan pada kepuasan kerja di Amerika Serikat memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif dan normatif.

Penelitian ini memiliki persamaan pada penggunaan kepuasan kerja dan komitmen afektif sebagai variabel yang diuji. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan Hotel Eastparc Yogyakarta sebagai subjek penelitian.

6. Ocen *et al.* (2017)

Penelitian ini berjudul “*The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction.*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pelatihan dalam membangun komitmen karyawan dan tugas kepuasan kerja dalam hubungan antara pelatihan dan komitmen karyawan di sektor perbankan di Uganda. Penelitian ini menghasilkan fakta bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara

kepuasan kerja dan komitmen karyawan sebesar 0,744. Sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan kepuasan kerja dan komitmen sebagai variabel yang diteliti. Sedangkan, perbedaannya terletak pada Hotel Eastparc Sebagai subjek penelitian dan penggunaan SEM PLS sebagai alat analisis data.

7. Yousef (2002)

Penelitian ini berjudul “*Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective.*” Penelitian ini memiliki tujuan untuk menyelidiki kemungkinan pengaruh mediasi dari kepuasan kerja dalam hubungan tekanan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya maka karyawan tersebut memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi yang semakin tinggi.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan komitmen afektif sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya terletak pada Hotel Eastparc Yogyakarta sebagai subjek penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Metode	Variabel	Hasil
Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja				

1.	<p>Bruk-Lee <i>et al.</i> (2009:156-189)</p> <p><i>Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses</i></p>	<p><i>Structural Equation Modeling (SEM)</i></p>	<p>Independen: <i>Personality, Type A Personality, Trait Anger</i></p> <p>Dependen: <i>Job satisfaction</i></p> <p>Intervening: <i>Positive Affectivity, Negative Affectivity, Locus of Control</i></p>	<p>Kepribadian <i>The Big Five</i> memiliki positif hubungan terhadap kepuasan kerja. Kecuali <i>neuroticism</i> memiliki pengaruh paling besar (-0,25) yang menunjukkan hubungan negatif terhadap kepuasan kerja.</p>
2.	<p>Judge <i>et al.</i> (2002)</p> <p><i>Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis</i></p>	<p>PsycLIT</p>	<p>Independen: <i>Personality</i></p> <p>Dependen: <i>Job satisfaction</i></p> <p>Intervening:</p>	<p><i>Neuroticism, extraversion, agreeableness, dan conscientiousness</i> memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Sedangkan <i>openness</i> memiliki korelasi rendah terhadap kepuasan kerja.</p>
3.	<p>Spagnoli dan Caetano (2012)</p>	<p><i>Structural Equation</i></p>	<p>Independen: <i>Personality</i></p>	<p>Kepuasan kerja terhadap praktik</p>

	<p><i>Personality and Organizational commitment</i></p> <p><i>The mediating role of job satisfaction during socialization</i></p>	<p><i>Modeling (SEM)</i></p>	<p>Dependen: <i>Commitment Organisational</i></p> <p>Intervening: <i>Job satisfaction</i></p>	<p>sumber daya manusia memediasi hubungan <i>openness</i> dan komitmen <i>normative</i>. Kepuasan <i>satisfaction with the work itself</i> memediasi hubungan <i>conscientiousness</i> dan komitmen <i>normative</i> secara keseluruhan dan memediasi hubungan <i>extraversion</i> dan komitmen <i>affective</i> secara sebagian.</p>
4.	<p>Acuna <i>et al.</i> (2009)</p> <p><i>How do personality, team processes and task characteristics relate to job satisfaction and software quality?</i></p>	<p>SPSS</p>	<p>Independen: <i>Personality Cohesion and conflict Interdependency</i></p> <p>Dependen: <i>Job satisfaction Software quality</i></p> <p>Intervening:</p>	<p>Ditemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepribadian <i>agreeableness</i> dan <i>conscientiousness</i> lebih tinggi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.</p>

5.	Avery <i>et al.</i> (2015) <i>Employee achievement orientations and personality as predictors of job satisfaction facets</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Independen: <i>Personality Achievement orientation</i> Dependen: <i>Job satisfaction</i> Intervening:	Ditemukan bahwa kepribadian <i>extraversion</i> memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan, kepribadian <i>neuroticism</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
6.	Yang dan Hwang (2014) <i>Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction</i>	<i>Structural equation modelling LISREL</i> 8.8	Independen: <i>Personality</i> Dependen: <i>Job satisfaction Job performance</i> Intervening:	Kepribadian <i>extraversion</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepribadian lain tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
7.	Yildirim <i>et al.</i> (2016) <i>The relationship between the five-factor</i>	SPSS	Independen: <i>Personality</i> Dependen: <i>Job satisfaction</i>	Ditemukan bahwa secara statistik kepribadian <i>openness</i> dan <i>conscientiousness</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan intrinsik. Pada dimensi

	<p><i>personality traits of workers and their job satisfaction: a study on five star hotels in Alanya</i></p>			<p><i>extraversion</i> ditemukan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja secara umum daripada <i>openness</i>. Pada kepuasan ekstrinsik ditemukan pengaruh negatif pada <i>extraversion</i> dan pengaruh positif pada dimensi <i>openness</i>.</p>
Kepribadian Terhadap Komitmen Organisasional				
1.	<p>Erdheim <i>et al.</i> (2006) <i>Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment</i></p>	SPSS	<p>Independen: <i>Personality</i></p> <p>Dependen: <i>Organizational Commitment</i></p> <p>Intervening:</p>	<p>Kepribadian <i>extraversion</i> memiliki hubungan positif signifikan terhadap seluruh dimensi komitmen organisasi. <i>neuroticism</i>, <i>conscientiousness</i>, dan <i>openness to experience</i> secara signifikan terkait dengan komitmen <i>continuance</i>. Dan <i>Agreeableness</i> secara signifikan terkait dengan komitmen <i>normative</i>.</p>

2.	<p>Tziner <i>et al.</i> (2008)</p> <p><i>The Personality Dispositional Approach to Job Satisfaction and Organizational Commitment</i></p>	SPSS	<p>Independen: <i>Personality</i></p> <p>Dependen: <i>Organizational Commitment, Job Satisfaction</i></p> <p>Intervening:</p>	<p><i>Openness</i> dan <i>Conscientiousness</i> memiliki hubungan secara signifikan dengan dimensi komitmen organisasi.</p>
3.	<p>Farukh <i>et al.</i> (2017)</p> <p><i>Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits</i></p>	PLS-SEM	<p>Independen: <i>Personality</i></p> <p>Dependen: Komitmen organisasional</p> <p>Intervening:</p>	<p>kepribadian <i>extraversion, agreeableness, dan conscientiousness</i> memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif. Sedangkan kepribadian <i>neuroticism</i> dan <i>openness</i> memiliki pengaruh negative terhadap komitmen afektif.</p>
4.	<p>Panaccio dan Vandenberghe (2012)</p>	LISREL 8.72-SEM	<p>Independen: <i>Personality</i></p> <p>Dependen: <i>Organizational Commitment</i></p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian <i>extraversion</i> memiliki pengaruh positif</p>

	<p><i>Five-factor model of personality and organizational commitment:</i></p> <p><i>The mediating role of positive and negative affective states</i></p>		<p><i>Intervening:</i></p> <p><i>Affective State</i></p> <p>Kontrol:</p> <p>Age</p> <p>Sex</p> <p><i>Tenure</i></p> <p><i>language</i></p>	<p>signifikan secara tidak langsung melalui <i>positive affect</i> terhadap komitmen afektif</p> <p>Kepribadian <i>agreeableness</i> memiliki pengaruh yang besar terhadap komponen komitmen secara tidak langsung melalui <i>positive and negative affect</i>.</p> <p>Kepribadian <i>neuroticism</i> memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen afektif melalui <i>negative affect</i></p> <p>Sedangkan ditemukan kepribadian <i>conscientiousness</i> meunjukkan pengaruh langsung secara signifikan terhadap komitmen afektif</p>
5.	Choi et al. (2015)	Psychometric Meta-	Independen: Peronality	Ditemukan bahwa seluruh dimensi <i>The big</i>

	<p><i>Understanding Organizational Commitment: A Meta-Analytic Examination of the Roles of the Five-Factor Model of Personality and Culture</i></p>	<p><i>Analysis Method</i></p>	<p>Dependen: <i>Organizational commitment</i></p> <p>Intervening: <i>culture</i></p>	<p><i>five</i> memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif karyawan. Secara khusus, kepribadian <i>agreeableness</i> memiliki pengaruh paling kuat terhadap komitmen afektif karyawan. Sedangkan, <i>agreeableness</i> memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam lingkungan budaya kolektif daripada individualistis.</p>
6.	<p>Guay et al. (2016)</p> <p><i>Why people harm the organization and its members: Relationships among personality, organizational commitment, and workplace deviance</i></p>	<p>LISREL 8.54</p>	<p>Independen: <i>Personality</i></p> <p>Dependen: <i>Workplace Deviance</i></p> <p>Intervening: <i>Organizational commitment</i></p>	<p>Ditemukan bahwa kepribadian <i>Agreeableness</i>, <i>Conscientiousness</i>, dan <i>Emotional Stability</i> memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen karyawan dibandingkan dengan kepribadian <i>extraversion</i>.</p>

7.	Matzler <i>et al.</i> (2011) <i>Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing</i>	SEM PLS	Independen: <i>Peronality</i> Dependen: <i>Knowledge</i> <i>Sharing</i> Intervening: <i>Affective Commitment Documentation of Knowledge</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi <i>agreeableness</i> berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.
Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional				
1.	Lok dan Crawford (2001) <i>Antecedents of Organizational Commitment and The Mediating Role of Job Satisfaction</i>	SPSS	Independen: <i>Organizational Culture, sub culture, dan Leadership style</i> Dependen: <i>Employee Commitment</i> Intervening: <i>Job Satisfaction</i>	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, kepuasan kerja memiliki kemungkinan sebagai mediator yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dengan variabel lain yang mempengaruhi.
2.	Jernigan <i>et al.</i> (2002)	SPSS	Independen: <i>Organisational Commitment</i>	Hasil dari penelitian ini adalah ditemukan hubungan positif

	<i>Dimension of Work Satisfaction as Predictors of Commitment Type</i>		<p>Dependen: <i>Work Satisfaction</i></p> <p>Kontrol: <i>Demography</i></p>	<p>signifikan antara <i>moral commitment</i> terhadap seluruh dimensi kepuasan kerja kecuali dimensi <i>satisfaction with task requirement</i>. Sedangkan, tidak ditemukan hubungan signifikan dimensi <i>calculative commitment</i> dengan seluruh dimensi <i>work satisfaction</i>. Dimensi <i>dissatisfaction with authonomy, status, dan policy</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>alienative commitment</i></p>
3.	<p>Gunlu <i>et al.</i> (2010)</p> <p><i>Job satisfaction and Organizational commitment of hotel managers in Turkey</i></p>	SPSS	<p>Dependen: <i>Organizational commitment</i></p> <p>Independen: <i>Job Satisfaction</i></p>	<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Jika kepuasan kerja ekstrinsik meningkat, maka akan meningkatkan komitmen afektif dan normatif karyawan.</p>

4.	Velickovic et al. (2014) <i>Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis</i>	STATA	Dependen: <i>Organizational commitment</i> Independen: <i>Job satisfaction</i> Kontrol: <i>Role conflict and ambiguity</i> <i>Professional identification</i> <i>Occupational stress</i> <i>Gender</i> <i>Education</i> <i>Age</i>	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan. <i>Stressor</i> utama pengaruh tersebut yang memiliki pengaruh paling besar adalah <i>professional identification</i> .
5.	Kwantes (2009) <i>Culture, job satisfaction and organizational commitment in India and the United States</i>	SPSS	Independen: <i>Employee Commitment</i> Dependen: <i>Culture</i> Intervening: <i>Job Satisfaction</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di India memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif saja. Sedangkan pada kepuasan kerja di Amerika Serikat memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif dan normatif.
6.	Ocen et al. (2017)	SPSS version 20	Independen: <i>Training</i>	Menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara

	<i>The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction</i>		Dependen: <i>Commitment</i> Intervening: <i>Job Satisfaction</i>	kepuasan kerja dan komitmen karyawan sebesar 0,744. Sehingga dapat dikatan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen karyawan.
7.	Yousef (2002) <i>Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective</i>	LISREL VIII	Independen: <i>Role Conflict Role ambiguity</i> Dependen: <i>Organizational Commitment</i> Intervening: <i>Job Satisfaction</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya maka karyawan tersebut memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi yang semakin tinggi.

2.2 Landasan Teori

Untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan, peneliti menggunakan beberapa teori yang menjadi landasan dalam pelaksanaan penelitian. Berikut merupakan teori-teori yang digunakan:

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi karena manusia merupakan roda penggerak suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Bohlander dan Snell (2012:4) adalah suatu proses mengelola sumberdaya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Pada saat ini istilah yang cukup populer adalah *Human Capital Management* yang berarti suatu pemikiran terkait organisasi bersaing menggunakan sumber daya manusia terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dari manusia yang memiliki nilai ekonomis bagi suatu organisasi. Hal senada dipaparkan oleh Hasibuan (2013:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan, menurut Dessler (2015:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan, melatih, dan memberi kompensasi karyawan, serta mengurus hubungan tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan karyawan, dan hal yang berhubungan dengan keadilan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola sumber daya manusia terkait dengan pengetahuan, kemampuan, informasi dan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni dalam proses mengelola manusia agar dapat tercapainya tujuan bersama.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi untuk dapat mengelola manusia yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Bohlander dan Snell (2012:6) fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses mengantisipasi keluar dan masuknya karyawan dalam suatu organisasi.

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik tenaga kerja dengan spesifikasi yang telah ditentukan.

3. Seleksi

Seleksi adalah proses memilih individu yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan untuk mengisi suatu pekerjaan dalam organisasi.

4. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah hasil dari analisis pekerjaan untuk mendukung pekerjaan dengan pertimbangan teknologi dan manusia untuk meningkatkan efektifitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

5. Orientasi

Orientasi adalah proses formal mengenalkan karyawan yang baru masuk dengan organisasi, pekerjaan dan unit kerja mereka.

6. Pelatihan

Pelatihan adalah proses mendorong pembelajaran karyawan oleh organisasi dengan berorientasikan jangka pendek.

7. Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan berorientasikan jangka panjang.

8. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses tahunan atau dua tahunan yang dilakukan oleh manajer untuk mengevaluasi kinerja karyawan terhadap persyaratan pekerjaan dan untuk mengetahui kebutuhan perbaikan menggunakan informasi yang diperoleh.

9. Kompensasi

Kompensasi adalah cara meningkatkan loyalitas karyawan. Kompensasi diberikan sebagai bentuk timbal balik dari kinerja karyawan.

10. *Benefits*

Benefits adalah fasilitas tambahan yang diberikan kepada karyawan oleh suatu organisasi.

11. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan pihak terkait dengan proses produksi barang atau jasa dalam suatu organisasi.

2.2.2 **Komitmen Afektif**

Penelitian ini secara khusus mengkaji komitmen afektif, berikut merupakan teori terkait dengan komitmen afektif:

A. Pengertian Komitmen Afektif

Menurut Allen dan Meyer (1990:3) dimensi-dimensi yang membentuk komitmen organisasi adalah komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan. Dalam

penelitian ini secara khusus berfokus pada komitmen afektif. Komitmen afektif menurut Allen dan Meyer (1990:2) Komitmen ini menunjukkan keterkaitan, mengenal, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen afektif muncul ketika karyawan ingin menjadi bagian dalam organisasi karena adanya ikatan emosional. Kesesuaian karyawan terhadap organisasi akan bergantung pada tujuan organisasi dan prinsip yang dimiliki oleh karyawan. Jika antara tujuan dan prinsip hidup karyawan tidak ada kesesuaian diantaranya maka peluang munculnya pikiran karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dapat muncul. Suatu organisasi perlu menumbuhkan komitmen afektif karyawan agar memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

B. Faktor Yang Menentukan Komitmen Afektif

Menurut Allen dan Meyer (1990:4) Berikut merupakan faktor yang menyebabkan komitmen afektif karyawan:

1. Personal Characteristics

Karakteristik personal berkaitan dengan kebutuhan untuk pencapaian prestasi, afiliasi dan kebebasan, serta ketertarikan dalam kehidupan bekerja telah ditemukan berhubungan dengan komitmen organisasi. Individu yang memilih pekerjaan mereka sesuai dengan karakteristik personal mereka akan memiliki attitude kerja yang lebih positif daripada karyawan yang tidak memiliki pekerjaan berdasarkan karakteristik tersebut.

2. Job Characteristics

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan tantangan dalam pekerjaan, tingkat wewenang, dan keberagaman kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Karakteristik pekerjaan sering dikaitkan dengan kepuasan karyawan dan motivasi. Karakteristik dari komitmen afektif sering dilihat dari sejauh mana karyawan berperan dalam suatu organisasi. Semakin tinggi peran yang dimiliki oleh karyawan akan menimbulkan komitmen afektif yang lebih tinggi.

3. *Work Experiences*

Pengalaman kerja merupakan suatu dorongan sosial dan menghadirkan suatu ketertarikan psikologis yang dibentuk dalam suatu organisasi. Pengalaman kerja yang dialami oleh karyawan yang pertama adalah karyawan yang puas akan merasa nyaman secara fisik dan fisiologis dalam organisasi mereka. Yang kedua, karyawan tersebut merasa berkompeten dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang pengalamannya dalam organisasi sesuai dengan harapan mereka dan dapat memuaskan kebutuhan dasar mereka akan lebih mengembangkan komitmen afektif mereka.

4. *Organizational Characteristics*

Karakter organisasi berhubungan dengan pengambilan keputusan dan aturan serta prosedur dalam organisasi. Contohnya organisasi yang melakukan desentralisasi menyebabkan komitmen afektif karyawan yang lebih tinggi. Hal tersebut dikarenakan dalam system desentralisasi

kararyawan memiliki peran yang lebih penting sehingga menyebabkan karyawan memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi.

C. **Konsekuensi Komitmen Afektif**

Menurut Mercurio (2015:13) konsekuensi yang dapat diakibatkan rendah atau tingginya komitmen afektif karyawan dalam organisasi yaitu:

1. *Turnover*

Keluarnya karyawan dari organisasi merupakan hal yang selalu dikaitkan dengan komitmen afektif. Seseorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2. *Absenteeism*

Ketidak hadiran menjadi salah satu prediktor utama komitmen afektif karyawan meskipun korelasinya lebih lemah dari pada *turnover*. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi memiliki tingkat absensi yang lebih rendah.

3. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior sering diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan diluar dari pekerjaan yang memberikan manfaat bagi organisasi secara suka rela. Semakin tinggi komitmen afektif karyawan akan menciptakan OCB yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi.

4. *Stress*

Organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya, salah satu hal yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah tingkat *stress*. Komitmen afektif yang lebih tinggi dapat mengurangi rasa kelahan (fisik) dan kelelahan emosional sehingga dapat menekan tingkat *stress* karyawan.

D. Indikator Komitmen Afektif

Menurut Allen dan Meyer (1990:2) indikator komitmen afektif karyawan ada 3, yaitu:

1. *Emotional Attachment*

Merupakan pendekatan dimana karyawan memiliki keterikatan secara emosional sehingga memiliki komitmen kuat untuk mengidentifikasi, terlibat, dan menikmati keanggotaan dalam organisasi untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi secara sukarela.

2. *Individual identification*

Merupakan kekuatan relatif individu dalam mengidentifikasi kesesuaian individu dengan organisasi.

3. *Involvement*

Merupakan sejauh mana tingkat keterlibatan seorang individu dengan organisasi secara khusus.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang sering menjadi topik yang menarik untuk diulas. Seorang karyawan akan semakin baik dalam bekerja ketika mencapai kepuasan kerja.

A. Pengertian

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan atas respon dari macam-macam aspek dari pekerjaan. Davis dan Newstrom (1985:105) menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat respon emosional dari karyawan terkait dengan menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Robbins (2003:78) memaparkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan atas suatu pekerjaan yang dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan dan jumlah yang seharusnya mereka terima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan respon emosional karyawan yang didasarkan pada pengalaman yang dialami oleh karyawan dengan membandingkan ekspektasi dan realitas terhadap pekerjaan tersebut.

B. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:275) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai dimensi dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan kerja ditentukan dengan sejauhmana pekerjaan mempengaruhi kesempatan individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Ketidakcocokan (*Discrepancies*)

Kepuasan kerja merupakan hasil dari pemenuhan dari harapan. Kepuasan kerja akan terjadi ketika realita lebih dari atau sama dengan

ekspektasi. Sebaliknya karyawan tidak puas ketika harapan lebih besar dari realita.

3. Pencapaian nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan kerja adalah sejauh mana persepsi karyawan terhadap pekerjaan terkait dengan penciptaan nilai yang diberikan.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan kerja adalah sejauh mana tingkat perlakuan organisasi terkait dengan keadilan di tempat kerja yang dialami oleh karyawan.

5. Komponen Genetik (*Genetic Components*)

Kepuasan kerja adalah terkait dengan faktor sifat pribadi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan individu memiliki arti penting terhadap kepuasan kerja selain karakteristik lingkungan kerja.

Selain itu, Luthans (1995:144) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki

5 dimensi, yaitu:

1. Pekerjaan (*The Work Itself*)

Kepuasan kerja dirasakan terhadap isi dari pekerjaan itu sendiri, seperti tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan kapasitas, dan kesempatan untuk belajar.

2. Manajemen (*Management*)

Kepuasan kerja muncul karena adanya dorongan dari manajemen seperti dalam hal dukungan teknis dan dukungan moral dari manajemen suatu organisasi.

3. Rekan Kerja (*Colleague*)

Kepuasan kerja tercapai karena adanya hubungan pertemanan diantara karyawan dalam suatu organisasi seperti tingkat dukungan sosial dari rekan kerja.

4. Kesempatan untuk kenaikan jabatan (*Promotion*)

Kepuasan kerja didapat dari adanya prospek karir dimasa depan dalam suatu organisasi seperti memiliki peluang untuk kenaikan jabatan dimasa yang akan datang.

5. Gaji (*Wage*)

Kepuasan kerja muncul dikarenakan bayaran yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan seperti kesetaraan gaji dengan yang diberikan oleh organisasi lain.

Menurut Spector (1985:695) menyatakan bahwa terlepas dari apapun faktor yang menyebabkan kepuasan kerja, faktor-faktor penyebab kepuasan kerja haruslah berhubungan dengan kepuasan kerja. Contohnya tingkat upah (*level of pay*) harus dikaitkan dengan kepuasan terhadap upah (*satisfaction with pay*), ruang lingkup pekerjaan (*job scope*) harus dikaitkan dengan pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dan lain-lain.

C. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut MSQ (*Minnessota Satisfaction Questionnaire*) oleh Weiss *et al.* (1967:1) dibagi kedalam dua kelompok yaitu:

a. Kepuasan Intrinsik

Kepuasan Intrinsik merujuk pada sifat-sifat pekerjaan dan bagaimana respon karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Indikator kepuasan intrinsik, yaitu:

1. Aktivitas
2. Kemandirian
3. Nilai moral
4. Tanggung jawab
5. Kreativitas
6. Pemanfaatan kemampuan
7. Promosi
8. Prestasi

b. Kepuasan Ekstrinsik

Kepuasan ekstrinsik merujuk pada kondisi aspek lain diluar pekerjaan itu sendiri. Indikator kepuasan ekstrinsik yaitu:

1. Variasi
2. Pelayanan sosial
3. Pengakuan
4. Status sosial
5. Hubungan dengan atasan
6. Kemampuan atasan
7. Keamanan
8. Otoritas
9. Kebijakan perusahaan

10. Kompensasi
11. Kondisi kerja
12. Rekan kerja

2.2.4 Kepribadian (*The Big Five Personality Trait*)

A. Pengertian

Karyawan merupakan modal utama bagi perusahaan, semakin banyak karyawan dalam suatu organisasi maka perlu karyawan perlu dikelola dengan baik pula karena setiap karyawan memiliki kepribadian dan sifat yang berbeda-beda. Kepribadian menurut Feist dan Feist (2009: 86) adalah meliputi sistem fisik serta psikologi terkait dengan perilaku yang terlihat dan tidak terlihat serta tindakan yang ditunjukkan oleh individu. Definisi lain dikemukakan oleh Stagner (1948) dalam Dole dan Schroeder (2001:236) bahwa kepribadian adalah sekumpulan sistem persepsi, kognitif, emosional dan motivasi sebagai bentuk respon terhadap lingkungan. Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah bentuk respon psikologis dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu yang terdiri dari sekumpulan persepsi, kognitif, emosi, dan motivasi.

B. *The Big Five Personality Trait*

The Big Five adalah salah satu pendekatan yang dianggap universal dan mudah diterima dalam memahami kepribadian. Menurut Bruk-Lee *et al.* (2009:157) *The Big Five* terdiri dari 5 faktor, yaitu:

1. *Extroversion*

Menurut McCrae dan Costa (1992:5) dimensi ini digambarkan sebagai sekumpulan sifat yang berhubungan erat dengan emosi positif

seseorang seperti kegembiraan dan kesenangan. Selain itu dimensi ini berkaitan dengan kemampuan bersosialisasi, enerjik, aktif dan lain-lain.

2. *Neuroticism*

Menurut McCrae dan Costa (1992:5) dimensi ini digambarkan sebagai sifat-sifat terkait kecenderungan individu untuk mengalami tekanan psikologis misalnya kecemasan atau depresi.

3. *Openess to Experience*

Menurut McCrae dan Costa (1992:6) dimensi ini digambarkan sebagai dimensi yang berkaitan dengan imajinasi tinggi, peka, artistik, emosi yang kompleks, ingin tahu, nondogmatis dan lain-lain. Meskipun dimensi ini terlihat baik namun tidak selalu berkaitan dengan kesehatan mental yang baik. Misalnya orang yang memiliki *Openess* tinggi cenderung menggunakan intelektualitas sebagai pertahanan, sedangkan yang memiliki *Openess* rendah cenderung melakukan.

4. *Agreeableness*

Menurut McCrae dan Costa (1992:6) dimensi ini digambarkan sebagai sifat yang hamper mirip dengan *extraversion*. Dimensi ini berkaitan dengan mudah percaya, simpatik, dan kooperatif. Orang yang memiliki *agreeableness* rendah memiliki kecenderungan untuk bersifat sinis, tidak peduli dan antagonis.

5. *Conscientiousness*

Menurut McCrae dan Costa (1992:6) dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan dengan sikap bertanggung jawab, hati-hati, teliti,

terorganisir, andal, pekerja keras, disiplin diri, tepat waktu, teliti, rapi, ambisius, dan gigih. Namun, kepribadian ini digambarkan lebih rentan terhadap gangguan kepribadian kompulsif dan kecenderungan untuk antisosial.

C. Indikator *The Big Five Personality Trait*

Penelitian ini merupakan penelitian yang mengkaji *The Big Five Personality Trait* secara parsial. Menurut Costa *et al.* (1995:128) indikator dari masing-masing dimensi *The Big Five Personality Trait* yaitu:

- a. *Extraversion*:
 1. *Gregariousness (sociable)*
 2. *Assertiveness (forceful)*
 3. *Activity (energetic)*
 4. *Excitement-seeking (adventurous)*
 5. *Positive emotions (enthusiastic)*
 6. *Warmth (outgoing)*
- b. *Agreeableness*:
 1. *Trust (forgiving)*
 2. *Straightforwardness (not demanding)*
 3. *Altruism (warm)*
 4. *Compliance (not stubborn)*
 5. *Modesty (not show-off)*
 6. *Tender-mindedness (sympathetic)*
- c. *Conscientiousness*

- 
1. *Competence (efficient)*
 2. *Order (organized)*
 3. *Dutifulness (not careless)*
 4. *Achievement striving (thorough)*
 5. *Self-discipline (not lazy)*
 6. *Deliberation (not impulsive)*
- d. *Neuroticism*
1. *Anxiety (tense)*
 2. *Angry hostility (irritable)*
 3. *Depression (not contented)*
 4. *Self-consciousness (shy)*
 5. *Impulsiveness (moody)*
 6. *Vulnerability (not self-confident)*
- e. *Openness to Experience*
1. *Ideas (curious)*
 2. *Fantasy (imaginative)*
 3. *Aesthetics (artistic)*
 4. *Actions (wide interests)*
 5. *Feelings (excitable)*
 6. *Values (unconventional)*

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh dari kepribadian *The Big Five Personality Trait* terhadap kepuasan kerja.

Teori terkait dengan *The Big Five Personality Trait* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut dikemukakan oleh Tokar *et al.* (1998:144) bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka orang tersebut memiliki kepribadian *neuroticism* yang lebih rendah, serta membuat kepribadian *extraversion*, *conscientiousness*, *openness*, dan *agreeableness* yang lebih tinggi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya dimensi-dimensi kepribadian *The Big Five Personality Trait* dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepribadian *The Big Five Personality Trait* memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Hal tersebut seperti yang dipaparkan oleh Bruk-Lee *et al.* (2009:156) bahwa Kepribadian *The Big Five* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Kecuali *neuroticism* memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Selain itu Judge *et al.* (2002:530) memaparkan bahwa *Neuroticism*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan *openness* memiliki korelasi rendah terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepribadian *The Big Five Personality Trait* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H1a: Diduga kepribadian *Extraversion* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

H1b: Diduga kepribadian *Neuroticism* berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja.

H1c: Diduga kepribadian *Openess to Experience* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

H1d: Diduga kepribadian *Agreeableness* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

H1e: Diduga kepribadian *Conscientiousness* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Pengaruh kepribadian *The Big Five Personality Trait* terhadap komitmen Afektif

Teori terkait dengan hubungan *The Big Five Personality Trait* dengan komitmen organisasi dipaparkan oleh Watson dan Clark dalam Erdheim *et al.* (2006:961) bahwa reaksi emosional positif dianggap sebagai inti dari kepribadian *Extraversion*. Kemudian, komitmen afektif karyawan merupakan reaksi emosional positif karyawan terhadap perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Spagnoli dan Caetano (2012:268) mengatakan bahwa kepribadian *Extraversion* memiliki pengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen afektif secara langsung dengan nilai koefisien sebesar 0,36 dan secara tidak langsung sebesar 0,32.

Penelitian yang dilakukan oleh Erdheim *et al.* (2006:965) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *The Big Five* terhadap komitmen afektif karyawan. Untuk *Extraversion* sebesar 0,2, *conscientiousness* sebesar 0,18. Selain itu, penelitian yang dilakukan Farukh *et al.* (2017:27) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *The Big Five* dan

Komitmen Afektif. Untuk *extraversion* sebesar 0,25, *Agreeableness* sebesar 0,38, dan *Conscientiousness* sebesar 0,31. Sedangkan ditemukan hubungan negatif pada *Neuroticism* sebesar -0,32 dan *Openness* sebesar -0,19.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Panaccio dan Vandenberghe (2012:653) menyatakan bahwa *extraversion* memiliki pengaruh positif signifikan secara tidak langsung melalui *positive affect* terhadap komitmen afektif. Kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh yang besar terhadap komponen komitmen secara tidak langsung melalui *positive and negative affect*. Kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen afektif melalui *negative affect*. Sedangkan ditemukan kepribadian *conscientiousness* menunjukkan pengaruh langsung secara signifikan terhadap komitmen afektif. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2a: Diduga kepribadian *Extraversion* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.

H2b: Diduga kepribadian *Neuroticism* berpengaruh secara negatif terhadap komitmen organisasi.

H2c: Diduga kepribadian *Openness to Experience* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.

H2d: Diduga kepribadian *Agreeableness* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.

H2e: Diduga kepribadian *Conscientiousness* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.

2.3.3 Pengaruh mediasi Kepuasan Kerja dalam hubungan antara kepribadian *The Big Five Personality Trait* terhadap Komitmen Afektif

Teori terkait dengan pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *The Big Five Personality Trait* terhadap Komitmen Afektif dinyatakan oleh Ivanchevic *et al.* (1997:91) bahwa kepuasan kerja terkait dengan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi mereka terhadap pekerjaan dan tingkat kesesuaian individu dengan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan meningkatkan kesesuaian dengan organisasi sehingga semakin tinggi tingkat komitmennya. Pernyataan serupa dinyatakan oleh Feinstein dan Vondrasek (2001:6) bahwa komitmen akan lebih konsisten ketika seseorang puas dengan pekerjaannya.

Sedangkan, kepribadian akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dinyatakan oleh Tokar *et al.* (1998:144) bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka orang tersebut memiliki kepribadian *neuroticism* yang lebih rendah, serta membuat kepribadian *extraversion*, *conscientiousness*, *openness*, dan *agreeableness* yang lebih tinggi. Sehingga dapat diasumsikan bahwa kepribadian dapat mempengaruhi komitmen karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Teori tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Spagnoli dan Caetano (2012:270) menunjukkan bahwa 4 (empat) dari *The Big Five Personality Trait* (*Extraversion*, *Conscientiousness*, *Openness to experience* dan *Agreeableness*) memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung

melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dari pemaparan teori dan penelitian terdahulu tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan kepribadian *The Big Five Personality Trait* terhadap komitmen afektif karyawan. Berikut merupakan hipotesis terkait dengan pengaruh kepuasan kerja dalam hubungan kepribadian *The Big Five Personality Trait* terhadap komitmen afektif karyawan:

H3a: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan yang lebih besar hubungan tidak langsung (*Extraversion* terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) daripada pengaruh langsung (*Extraversion* terhadap komitmen afektif).

H3b: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan yang lebih besar hubungan tidak langsung (*Neuroticism* terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) daripada pengaruh langsung (*Neuroticism* terhadap komitmen afektif).

H3c: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan yang lebih besar hubungan tidak langsung (*Openness to Experience* terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) daripada pengaruh langsung (*Openness to Experience* terhadap komitmen afektif).

H3d: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan yang lebih besar hubungan tidak langsung (*Agreeableness* terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) daripada pengaruh langsung (*Agreeableness* terhadap komitmen afektif).

H3e: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan yang lebih besar hubungan tidak langsung (*Conscientiousness* terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) daripada pengaruh langsung (*Conscientiousness* terhadap komitmen afektif).

2.4 Kerangka Pemikiran penelitian

Untuk mempermudah memahami penelitian ini diperlukan kerangka pikir. Menurut Sekaran dan Bougie (2016:72) kerangka pemikiran terkait tentang variabel atau konsep yang saling berhubungan serta penjelasan terkait dengan variabel-variabel yang digunakan terkait satu sama lain dalam suatu teori. Kerangka pikir merupakan model dan teori yang berjalan secara logis dari penelitian terdahulu.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang telah dipaparkan diatas, dapat dijelaskan melalui variabel pengaruh kepribadian *The Big Five Personality Trait* terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, secara sistematis digambarkan dalam kerangka pikir dibawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

