

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan cara sensus dengan mengambil seluruh karyawan hotel Eastparc Yogyakarta sebagai responden yang berjumlah 184 karyawan. Jumlah kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 184 kuesioner dan kembali seluruhnya sehingga dapat dikategorikan memenuhi syarat. Tingkat pengembalian kuesioner ditunjukkan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	184	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang memenuhi syarat	184	100%

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa kuesioner yang kembali berjumlah 184 kuesioner atau 100% tingkat pengembalian kuesioner.

4.2 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif merupakan data yang menggambarkan suatu keadaan atau kondisi yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

4.2.1 Karakteristik Deskriptif Responden

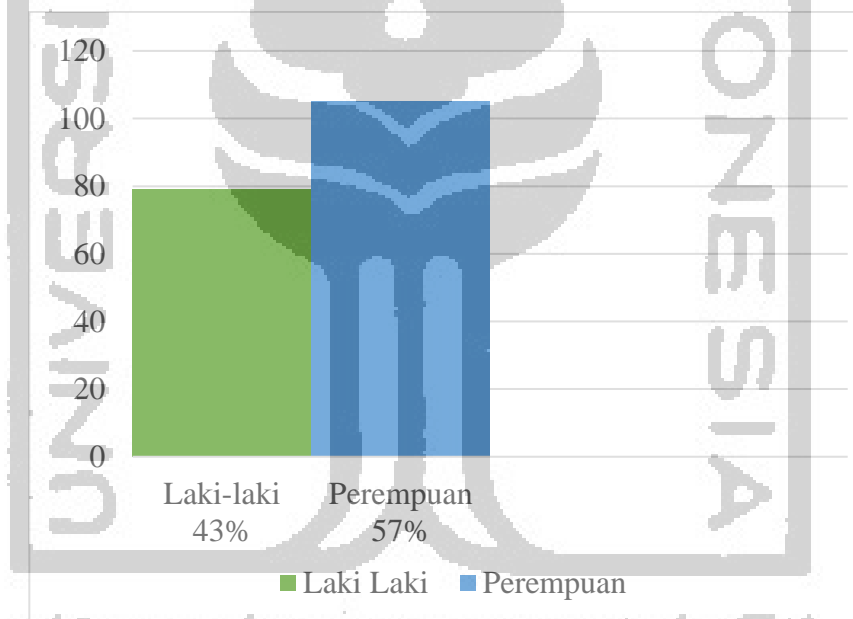
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Hasil pengelompokan tersebut ditunjukkan dalam tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	79	43%
2.	Perempuan	105	57%
Jumlah		184	100%

Sumber: Data Primer, 2019



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 dan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden pada penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan 105 responden dengan persentase sebesar 57% dan laki-laki berjumlah 79 responden dengan persentase sebesar 47%.

Jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen seseorang yang diakibatkan oleh persepsi yang dimunculkan oleh laki-laki maupun perempuan. Misalnya ketika perempuan menikah maka timbul persepsi bahwa tugas utama mencari nafkah adalah suami, sehingga perempuan memiliki kecenderungan lebih mudah menghadapi permasalahan terkait dengan pekerjaan (Ardiansah, 2003:79). Perempuan pada umumnya memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dari laki-laki (Pratama dan Setiawati, 2012:16). Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap kepribadian karena laki-laki dan perempuan memiliki kecenderungan kepribadian yang berbeda, tingkat kepuasan kerja, dan komitmen afektif yang berbeda.

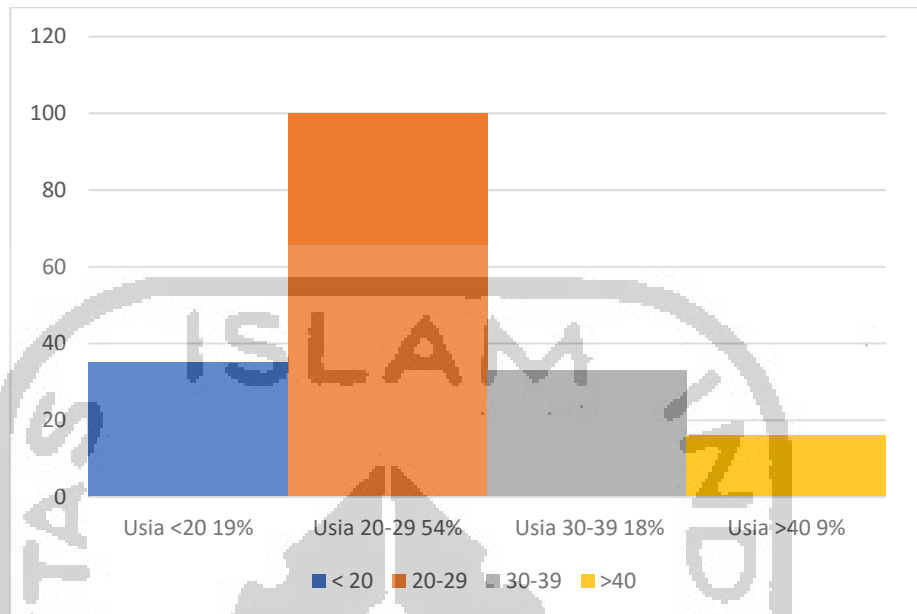
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia. Hasil pengelompokan tersebut ditunjukkan dalam tabel 4.3 Karakteristik Usia Responden.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	< 20	35	19%
2.	20-29	100	54%
3.	30-39	33	18%
4.	> 40	16	9%
Jumlah		184	100%

Sumber: Data Primer, 2019



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 dan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan usia dari 184 responden yang berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 35 orang atau 19%, yang berumur 20-29 tahun berjumlah 100 orang atau 54%, yang berusia 30-40 tahun berjumlah 33 orang atau 18%, dan yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 16 orang atau 9%.

Usia dapat mengindikasikan tingkat komitmen afektif seseorang. Usia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja maupun komitmen organisasi seorang karyawan dalam perusahaan (Hutagalung dan Perdhana, 2016:2). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan muda memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen afektif yang lebih rendah dan akan meningkat seiring bertambahnya usia (Kooij, *et al.*, 2010:1126). Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam usia dapat menjadi faktor penentu komitmen afektif karyawan dalam organisasi.

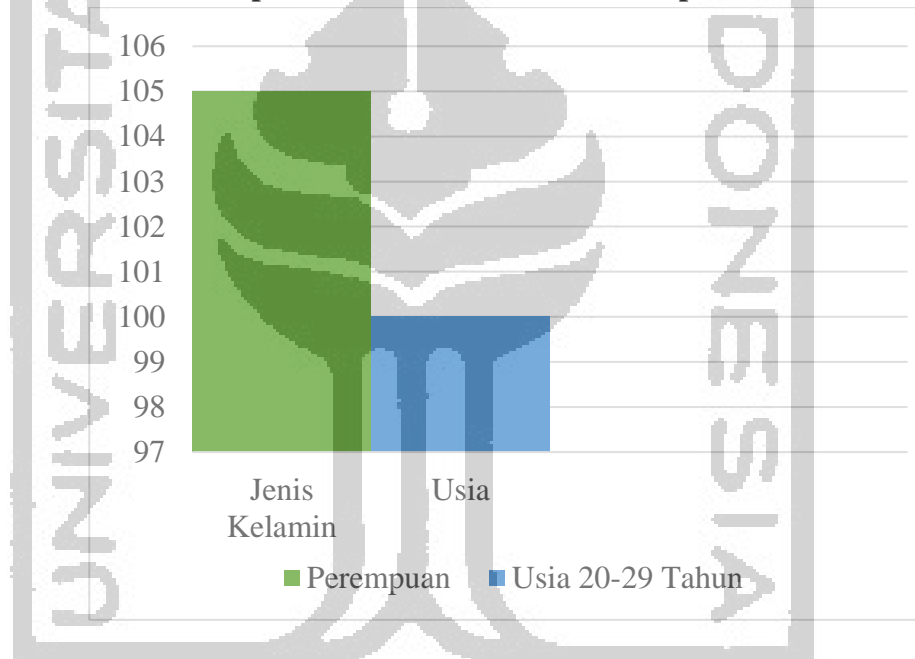
Berikut merupakan rekapitulasi data karakteristik responden dominan disajikan dalam Tabel 4.4

Tabel 4.4 Rekapitulasi Data Karakteristik Responden Dominan

No.	Karakteristik	Karakteristik Dominan	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	105	57%
2.	Usia	Usia 20-29 Tahun	100	54%

Sumber: Data Primer, 2019

Gambar 4.3 Rekapitulasi Data Karakteristik Responden Dominan



Tabel 4.4 Dan Gambar 4.3 tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 105 orang dan rentang usia antara 20-29 tahun dengan jumlah 100 orang.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

analisis deskriptif merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mempermudah dalam memahami data yang diperoleh dan disajikan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan variabel *The Big Five Personality Trait*,

Komitmen Afektif, dan Kepuasan kerja. Variabel-variabel tersebut diukur dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. Interval pengukuran ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{(\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, Skala distribusi kriteria Pendapat disesuaikan terhadap variabel penelitian sehingga diperoleh skala distribusi kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.5 Sala Distribusi Kriteria Pendapat

No	Variabel	Skala Distribusi Kriteria Pendapat			
		1.00-1.75	1.76 – 2.50	2.51 – 3.25	3.26 – 4.00
1.	Komitmen Afektif	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah
2.	Kepuasan Kerja	Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
3.	<i>Extraversion</i>	<i>Extraversion</i> Sangat Tinggi	<i>Extraversion</i> Tinggi	<i>Extraversion</i> Rendah	<i>Extraversion</i> Sangat Rendah
4.	<i>Neuroticism</i>	<i>Neuroticism</i> Sangat Tinggi	<i>Neuroticism</i> Tinggi	<i>Neuroticism</i> Rendah	<i>Neuroticism</i> Sangat Rendah
5.	<i>Openness to Exp.</i>	<i>Openness</i> Sangat Tinggi	<i>Openness</i> Tinggi	<i>Openness</i> Rendah	<i>Openness</i> Sangat Rendah
6	<i>Agreeableness</i>	<i>Agreeableness</i> Sangat Tinggi	<i>Agreeableness</i> Tinggi	<i>Agreeableness</i> Rendah	<i>Agreeableness</i> Sangat Rendah
7.	<i>Conscientiousness</i>	<i>Conscientiousness</i> Sangat Tinggi	<i>Conscientiousness</i> Tinggi	<i>Conscientiousness</i> Rendah	<i>Conscientiousness</i> Sangat Rendah

Sumber: Data Primer, 2019

1.2.2.1 Hasil Analisis Variabel Komitmen Afektif

Penelitian ini menggunakan komitmen afektif sebagai variabel endogen. Berikut merupakan hasil analisis deskriptif terhadap variabel endogen ditunjukkan oleh tabel 4.6.

Tabel 4.6 Variabel Komitmen Afektif

Kode	Pertanyaan	Mean	Kriteria
Kom1	Saya merasa bahwa perusahaan ini sangat berarti bagi saya	1.96	Tinggi
Kom2	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan perusahaan ini	2.32	Tinggi
Kom3	Saya merasa seolah-olah masalah perusahaan ini adalah masalah saya sendiri	2.35	Tinggi
	Rata-rata	2.21	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2019

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden memandang komitmen afektif yang mereka rasakan tergolong tinggi (Tinggi) dengan nilai rata-rata 2.21. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki rasa keterkaitan, mengenal, dan keterlibatan yang tinggi dalam perusahaan (Allen dan Meyer, 1990:2). Salah satu modal perusahaan adalah karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu menjaga komitmen afektif karyawan karena karyawan yang memiliki komitmen afektif yang semakin tinggi akan menyebabkan tingkat absensi dan keluarnya karyawan yang rendah (Allen dan Meyer, 1990:14).

1.2.2.2 Hasil Analisis Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja

Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel *intervening* pada penelitian ini ditunjukkan oleh tabel 4.7

Tabel 4.7 Variabel Intervening Kepuasan Kerja

Kode	Pertanyaan	Mean	Kriteria
KI1	Saya mampu selalu sibuk sepanjang waktu kerja	2.14	Puas
KI2	Saya diberi kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara individu	2.15	Puas
KI3	Saya diberi kebebasan untuk tidak melakukan hal yang tidak sesuai dengan hati nurani	2.22	Puas
KI4	Saya diberi kesempatan untuk membuat keputusan sendiri	2.17	Puas
KI5	Saya diberi kesempatan untuk berkerja dengan cara saya sendiri	2.19	Puas
KI6	Saya diberi kesempatan untuk bekerja dengan kemampuan saya sendiri	2.08	Puas
KI7	Saya diberi kesempatan untuk mendapat kenaikan jabatan	2.11	Puas
KI8	Saya merasa senang setelah menyelesaikan suatu pekerjaan	1.95	Puas
KE1	Saya diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu	2.09	Puas
KE2	Saya diberi kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain	2.04	Puas
KE3	Saya mendapat pujian setelah melakukan pekerjaan dengan baik	2.13	Puas
KE4	Saya diberi kesempatan untuk dipandang dalam masyarakat	2.23	Puas
KE5	Saya merasa senang dengan perlakuan atasan saya pada bawahannya	2.11	Puas
KE6	Saya merasa senang dengan kemampuan atasan saya dalam membuat suatu keputusan	2.13	Puas
KE7	Saya diberi kepastian atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	2.09	Puas
KE8	Saya diberi kesempatan untuk memberitau orang lain apa yang harus dilakukan	2.05	Puas
KE9	Saya merasa senang dengan penerapan kebijakan perusahaan	2.19	Puas
KE10	Saya merasa senang dengan perbandingan gaji yang saya terima dengan pekerjaan saya	2.17	Puas
KE11	Saya merasa senang dengan suasana kerja dalam pekerjaan saya	2.11	Puas

KE12	Saya merasa senang dengan cara berhubungan antar rekan kerja	2.08	Puas
Rata-rata		2.12	Puas

Sumber: Data primer, 2019

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Puas) dengan nilai rata-rata 2.12. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Secara umum, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat komitmen yang dirasakan (Feinstein dan Vondrasek, 2001:6). Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dan tujuan strategis (Suhartini dan Ariati, 2017:369).

1.2.2.3 Hasil Analisis Variabel *The Big Five Personality Trait*

Pada penelitian ini variabel eksogen yang digunakan adalah dimensi *The Big Five Personality Trait*. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen ditunjukkan dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8 Variabel Dimensi *Extraversion*

Kode	Pertanyaan	Mean	Kriteria
E1	Saya merasa senang berada di sekitar orang banyak	1.96	<i>Extraversion</i> Tinggi
E2	Saya merasa senang diberi tanggung jawab	1.82	<i>Extraversion</i> Tinggi
E3	Saya adalah seseorang yang enerjik	1.86	<i>Extraversion</i> Tinggi
E4	Saya merasa senang berpetualang dan berani	1.86	<i>Extraversion</i> Tinggi
E5	Saya adalah seseorang yang mudah tertawa	1.77	<i>Extraversion</i> Tinggi
E6	Saya adalah seseorang yang ramah	1.79	<i>Extraversion</i> Tinggi

Rata-rata	1.85	<i>Extraversion</i> Tinggi
-----------	------	-------------------------------

Sumber: Data primer, 2019

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden rata-rata menilai variabel *extraversion* termasuk dalam kategori tinggi (*Extraversion* Tinggi) dengan nilai rata-rata 1.92. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki emosional positif dan memiliki kemampuan bersosialisasi dengan baik. Kepribadian *extraversion* dapat menentukan tingkat kepuasan kerja dan komitmen afektif seseorang (Judge *et al.*, 2002:530; Farukh *et al.*, 2017:27).

Tabel 4.9 Variabel Dimensi *Neuroticism*

Kode	Pertanyaan	Mean	Kriteria
N1	Saya adalah seseorang yang tidak peka terhadap masalah	2.72	<i>Neuroticism</i> Rendah
N2	Saya adalah seseorang yang tidak mudah tersinggung	2.49	<i>Neuroticism</i> Rendah
N3	Saya adalah seseorang yang mudah puas	2.67	<i>Neuroticism</i> Tinggi
N4	Saya adalah seseorang yang percaya diri	2.33	<i>Neuroticism</i> Rendah
N5	Saya adalah seseorang yang tidak mudah terpengaruh	2.26	<i>Neuroticism</i> Rendah
N6	Saya adalah seseorang yang dapat mengatasi stres	2.24	<i>Neuroticism</i> Rendah
	Rata-rata	2.48	<i>Neuroticism</i> Rendah

Sumber: Data primer, 2019

Kuesioner variabel *neuroticism* merupakan *reversed scored*. Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki kepribadian *neuroticism* yang rendah (*Neuroticism* Rendah) meskipun nilai rata-rata mean menunjukkan nilai yang tinggi (2.48). Jadi tabel 4.6 menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc memiliki kecenderungan untuk memiliki emosi yang

lebih stabil dan dapat mengatasi tekanan dengan baik. *Neuroticism* merupakan variabel yang memiliki korelasi terkuat dan paling konsisten terhadap kepuasan kerja diantara dimensi *The Big Five Personality Trait* yang lainnya (Bruk-Lee *et al.*, 2009:177).

Tabel 4.10 Variabel Dimensi *Openness to Experience*

Kode	Pertanyaan	Mean	Kriteria
O1	Saya adalah seseorang yang suka bertanya	2.07	<i>Openness Tinggi</i>
O2	Saya adalah seseorang yang kreatif	2.05	<i>Openness Tinggi</i>
O3	Saya tertarik pada seni dan keindahan	1.90	<i>Openness Tinggi</i>
O4	Saya adalah seseorang yang mudah bosan dengan rutinitas	2.17	<i>Openness Tinggi</i>
O5	Saya adalah seseorang yang peka secara emosional	2.09	<i>Openness Tinggi</i>
O6	Saya adalah seseorang yang bernalar tinggi	2.10	<i>Openness Tinggi</i>
	Rata-rata	2.06	<i>Openness Tinggi</i>

Sumber: Data primer, 2019

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi (*Openness Tinggi*) dengan nilai rata-rata 2.06. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hotel eastparc memiliki imajinasi yang tinggi, kreatif, artistik, dan keingin tahuan yang tinggi. Seseorang yang memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk lebih suka mengeksplorasi dan mencari pekerjaan daripada yang memiliki kepribadian *openness to experience* rendah (Erdheim *et al.*, 2006:967).

Tabel 4.11 Variabel Dimensi *Agreeableness*

Kode	Pertanyaan	Mean	Kriteria
A1	Saya adalah seseorang yang mudah percaya	2.29	<i>Agreeableness</i> Tinggi
A2	Saya adalah seseorang yang jujur	1.88	<i>Agreeableness</i> Tinggi
A3	Saya adalah seseorang yang mengutamakan kepentingan bersama	1.88	<i>Agreeableness</i> Tinggi
A4	Saya merasa senang berkumpul dengan orang lain	1.87	<i>Agreeableness</i> Tinggi
A5	Saya adalah seseorang yang tidak ingin menonjolkan diri	2.06	<i>Agreeableness</i> Tinggi
A6	Saya adalah seseorang yang mudah bersimpati pada orang lain	1.85	<i>Agreeableness</i> Tinggi
	Rata-rata	1.97	<i>Agreeableness</i> Tinggi

Sumber: Data primer, 2019

Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki kepribadian *agreeableness* yang cukup tinggi (*Agreeableness* Tinggi) dengan nilai rata-rata 1.97. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc memiliki kecenderungan untuk memiliki sifat yang mudah percaya, simpatik, dan kooperatif. Seseorang dengan kepribadian *agreeableness* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menyukai bekerja Bersama-sama yang dapat meningkatkan kepuasan kerja (Tziner *et al.* 2008:347).

Tabel 4.12 Variabel Dimensi *Conscientiousness*

Kode	Pertanyaan	Mean	Kriteria
C1	Saya adalah seseorang yang berkompeten	1.98	<i>Conscientiousness</i> Tinggi
C2	Saya adalah seseorang yang terorganisir dengan baik	2.07	<i>Conscientiousness</i> Tinggi
C3	Saya adalah seseorang yang taat aturan	1.95	<i>Conscientiousness</i> Tinggi

C4	Saya adalah seseorang yang <i>workaholic</i>	2.12	<i>Conscientiousness</i> Tinggi
C5	Saya adalah seseorang yang tidak suka menunda-nunda	2.08	<i>Conscientiousness</i> Tinggi
C6	Saya adalah seseorang yang berhati-hati	2.02	<i>Conscientiousness</i> Tinggi
Rata-rata		2.04	<i>Conscientiousness</i> Tinggi

Sumber: Data primer, 2019

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki kepribadian *conscientiousness* yang tinggi (*Conscientiousness* Tinggi) dengan nilai rata-rata 2.04. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki kecenderungan untuk memiliki sikap bertanggung jawab, taat, teliti, ambisius, dan gigih (McCrae dan Costa, 1992:6). Seseorang yang memiliki kepribadian *conscientiousness* yang tinggi akan lebih mudah mencapai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi karena ketelitian dan ketekunan mereka sehingga cenderung dihargai oleh organisasi dan rekan kerja mereka (Furnham *et al.*, 2009:776).

Tabel 4.13 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian

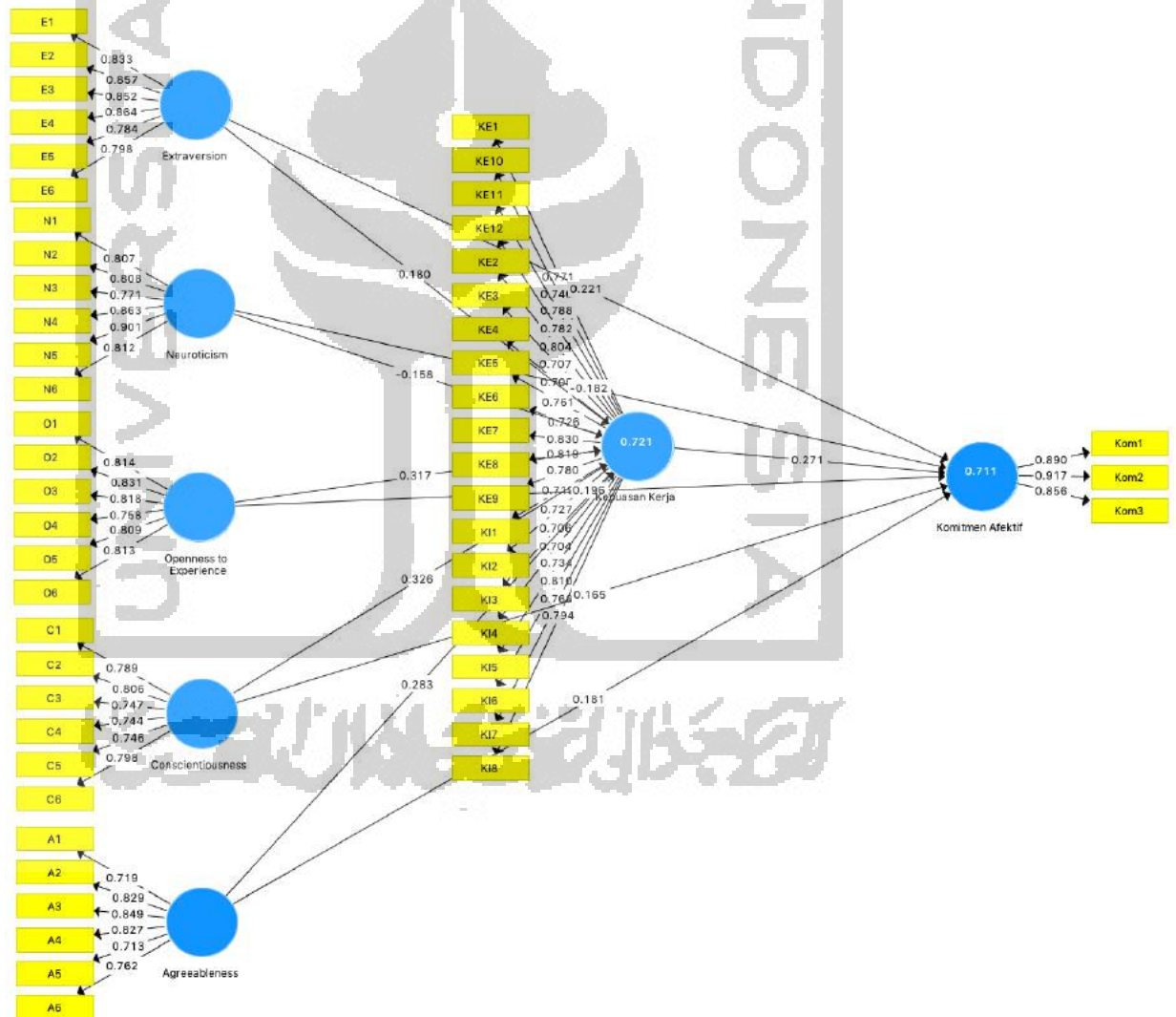
No.	Variabel	Mean	Kriteria
1.	Komitmen Afektif	2.21	Tinggi
2.	Kepuasan Kerja	2.12	Puas
3.	<i>Extraversion</i>	1.85	<i>Extraversion</i> Tinggi
4.	<i>Neuroticism</i>	2.48	<i>Neuroticism</i> Rendah
5.	<i>Openness to Experience</i>	2.06	<i>Openness</i> Tinggi
6.	<i>Agreeableness</i>	1.97	<i>Agreeableness</i> Tinggi
7.	<i>Conscientiousness</i>	2.04	<i>Conscientiousness</i> Tinggi

Sumber: Data primer, 2019

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki kepribadian *Extraversion*, *Openness to Experience*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness* yang tinggi dan kepribadian *Neuroticism* yang rendah. Selain itu, kepuasan kerja dan komitmen afektif karyawan hotel Eastparc Yogyakarta juga tergolong tinggi.

1.3 Analisis Data

4.3.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 4.4 Pengukuran (*Outer Model*)

4.3.1.1 Convergent Validity

Untuk menilai *convergent validity*, *rule of thumb* yang digunakan adalah nilai *loading factor* lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan 0.6 – 0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5. Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 4.4 menunjukkan bahwa variabel manifest penelitian memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0.7 sehingga data yang diperoleh valid.

Tabel 4.14 Rangkuman Nilai Loading Factor

Variabel Laten	Indikator	Kode	Loading Factor
Komitmen Afektif	<i>Emotional Attachment</i>	Kom1	0.890
	<i>Individual identification</i>	Kom2	0.917
	<i>Involvement</i>	Kom3	0.859
Kepuasan Kerja	Aktivitas	KI1	0.717
	Kemandirian	KI2	0.730
	Nilai moral	KI3	0.707
	Tanggung Jawab	KI4	0.707
	Kreativitas	KI5	0.737
	Pemanfaatan kemampuan	KI6	0.812
	Promosi	KI7	0.770
	Prestasi	KI8	0.795
	Variasi	KE1	0.772
	Pelayanan Sosial	KE2	0.803
	Pengakuan	KE3	0.707
	Status sosial	KE4	0.703
	Hubungan dengan atasan	KE5	0.760
	Kemampuan atasan	KE6	0.726
	Keamanan	KE7	0.830
Otoritas	KE8	0.819	
Kebijakan perusahaan	KE9	0.779	
Kompensasi	KE10	0.736	
Kondisi kerja	KE11	0.787	
Rekan kerja	KE12	0.780	
<i>Extraversion</i>	<i>Gregariousness</i>	E1	0.833
	<i>Assertiveness</i>	E2	0.857

	<i>Activity</i>	E3	0.852
	<i>Excitement-seeking</i>	E4	0.864
	<i>Positive emotions</i>	E5	0.784
	<i>Warmth</i>	E6	0.798
<i>Neuroticism</i>	<i>Anxiety</i>	N1	0.807
	<i>Angry hostility</i>	N2	0.808
	<i>Depression</i>	N3	0.771
	<i>Self-consciousness</i>	N4	0.863
	<i>Impulsiveness</i>	N5	0.901
	<i>Vulnerability</i>	N6	0.812
<i>Openness to Experience</i>	<i>Ideas</i>	O1	0.814
	<i>Fantasy</i>	O2	0.831
	<i>Aesthetics</i>	O3	0.818
	<i>Actions</i>	O4	0.758
	<i>Feelings</i>	O5	0.809
	<i>Values</i>	O6	0.813
<i>Agreeableness</i>	<i>Trust</i>	A1	0.719
	<i>Straightforwardness</i>	A2	0.829
	<i>Altruism</i>	A3	0.849
	<i>Compliance</i>	A4	0.827
	<i>Modesty</i>	A5	0.713
	<i>Tender-mindedness</i>	A6	0.761
<i>Conscientiousness</i>	<i>Competence</i>	C1	0.789
	<i>Order</i>	C2	0.806
	<i>Dutifulness</i>	C3	0.747
	<i>Achievement striving</i>	C4	0.744
	<i>Self-discipline</i>	C5	0.746
	<i>Deliberation</i>	C6	0.798

Sumber: Data Primer, 2019

Tabel 4.14 diatas menunjukkan seluruh nilai *loading factor* dari seluruh variabel manifest yang diuji lebih dari 0.7 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel manifest memenuhi syarat dari model pengukuran dan dapat melanjutkan untuk tahapan pengujian yang selanjutnya. Jadi, dapat disimpulkan berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk adalah valid.

4.3.1.2 Discriminant Validity

Pada tahap ini uji validitas dilakukan dengan kriteria *cross loading* pada setiap variabel harus lebih dari 0.7. Cara lain yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE pada setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam suatu model (Latan dan Ghozali, 2012:78).

Tabel 4.15 Nilai Cross Loading

Kode	<i>Agreeableness</i>	<i>Conscientiousness</i>	<i>Extraversion</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Afektif	<i>Neuroticism</i>	<i>Openness to Exp.</i>
A1	0.719	0.247	0.278	0.410	0.427	-0.199	0.213
A2	0.829	0.355	0.359	0.493	0.431	0.025	0.253
A3	0.849	0.356	0.422	0.510	0.489	0.038	0.228
A4	0.827	0.333	0.366	0.493	0.502	-0.036	0.233
A5	0.713	0.253	0.219	0.350	0.307	-0.015	0.129
A6	0.762	0.370	0.394	0.496	0.487	-0.010	0.240
C1	0.330	0.789	0.390	0.566	0.460	0.133	0.371
C2	0.299	0.806	0.368	0.503	0.442	0.123	0.387
C3	0.303	0.747	0.269	0.517	0.494	-0.033	0.340
C4	0.396	0.744	0.325	0.520	0.491	-0.092	0.408
C5	0.303	0.746	0.292	0.440	0.407	0.075	0.283
C6	0.263	0.798	0.249	0.470	0.420	0.072	0.356
E1	0.381	0.388	0.833	0.499	0.589	0.121	0.485
E2	0.311	0.370	0.857	0.495	0.489	0.098	0.458
E3	0.346	0.374	0.852	0.521	0.543	0.026	0.481
E4	0.419	0.391	0.864	0.490	0.496	0.139	0.444
E5	0.373	0.187	0.784	0.437	0.459	0.053	0.331
E6	0.378	0.323	0.798	0.506	0.490	0.023	0.430
KE1	0.471	0.504	0.466	0.771	0.553	-0.181	0.475
KE10	0.424	0.555	0.434	0.740	0.626	-0.191	0.588
KE11	0.505	0.535	0.477	0.788	0.609	-0.169	0.468
KE12	0.532	0.571	0.440	0.782	0.605	-0.063	0.489
KE2	0.513	0.473	0.451	0.804	0.632	-0.135	0.466
KE3	0.380	0.539	0.424	0.707	0.537	-0.124	0.414
KE4	0.439	0.480	0.464	0.705	0.601	-0.031	0.506
KE5	0.438	0.538	0.367	0.761	0.596	-0.136	0.433
KE6	0.359	0.430	0.383	0.726	0.559	-0.130	0.457

Kode	<i>Agreeableness</i>	<i>Conscientiousness</i>	<i>Extraversion</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Afektif	<i>Neuroticism</i>	<i>Openness to Exp.</i>
KE7	0.475	0.592	0.437	0.830	0.623	-0.076	0.564
KE8	0.436	0.555	0.458	0.819	0.579	-0.091	0.558
KE9	0.479	0.521	0.519	0.780	0.633	-0.048	0.539
KI1	0.474	0.541	0.455	0.719	0.616	-0.068	0.541
KI2	0.473	0.446	0.424	0.727	0.538	-0.009	0.441
KI3	0.370	0.470	0.442	0.706	0.581	-0.090	0.491
KI4	0.344	0.347	0.408	0.704	0.517	-0.213	0.480
KI5	0.394	0.435	0.427	0.734	0.532	-0.182	0.531
KI6	0.481	0.453	0.554	0.810	0.583	-0.120	0.527
KI7	0.470	0.463	0.449	0.768	0.580	-0.151	0.490
KI8	0.490	0.465	0.498	0.794	0.652	-0.224	0.487
Kom1	0.513	0.582	0.564	0.760	0.890	-0.207	0.608
Kom2	0.531	0.547	0.534	0.671	0.917	-0.204	0.528
Kom3	0.470	0.431	0.545	0.625	0.856	-0.168	0.549
N1	-0.024	0.052	-0.001	-0.164	-0.203	0.807	-0.073
N2	0.075	0.216	0.173	-0.008	-0.072	0.808	-0.009
N3	0.098	0.109	0.129	-0.034	-0.073	0.771	-0.029
N4	-0.049	0.034	0.121	-0.159	-0.200	0.863	-0.123
N5	-0.099	0.010	0.043	-0.179	-0.234	0.901	-0.061
N6	0.010	0.040	0.164	-0.041	-0.116	0.812	-0.023
O1	0.202	0.446	0.440	0.526	0.513	-0.064	0.814
O2	0.179	0.442	0.364	0.513	0.463	-0.060	0.831
O3	0.231	0.392	0.458	0.484	0.466	0.034	0.818
O4	0.249	0.224	0.399	0.458	0.461	-0.036	0.758
O5	0.227	0.342	0.448	0.590	0.611	-0.153	0.809
O6	0.267	0.404	0.449	0.583	0.530	-0.092	0.813

Sumber: Data Primer, 2019

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* pada masing-masing item memiliki nilai yang paling besar jika dibandingkan dengan variabel laten yang lainnya. Hal ini berarti setiap variabel manifest dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel latennya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *discriminant validity* seluruh *item* dikatakan valid.

4.3.1.3 Composite Reliability

Uji Reliabilitas dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Dalam penelitian ini menggunakan *Composite Reliability, Rule of Thumb* yang digunakan adalah nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Latan dan Ghozali, 2012:78).

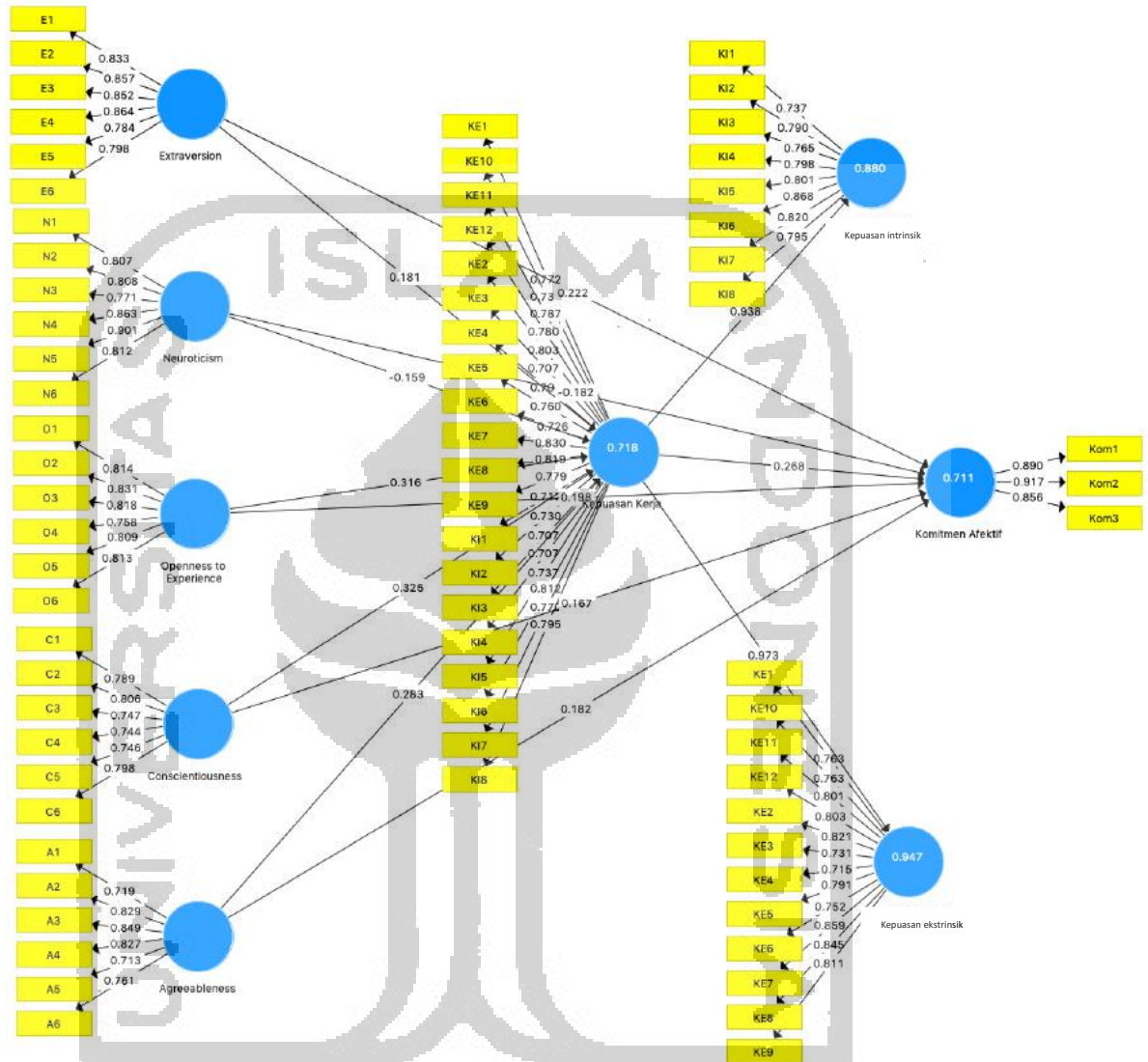
Tabel 4.16 Konstruk Reliabilitas dan Validitas

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	rho_A
<i>Agreeableness</i>	0.616	0.906	0.875	0.884
<i>Conscientiousness</i>	0.596	0.898	0.864	0.865
<i>Extraversion</i>	0.692	0.931	0.911	0.913
Kepuasan Kerja	0.577	0.965	0.961	0.962
Komitmen Afektif	0.788	0.918	0.866	0.869
<i>Neuroticism</i>	0.685	0.929	0.912	0.973
<i>Openness to Experience</i>	0.652	0.918	0.893	0.897

Sumber: Data Primer, 2019

Tabel 4.16 menunjukkan nilai seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang lebih besar dari 0.7. Sehingga, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang diuji valid dan reliable.

4.3.1.4 Second Order Confirmatory Analysis



Gambar 4.5 Hasil Analisis *Boostraping* SCFA

Signifikansi pengaruh antar variabel dinilai dengan menggunakan analisis

bootstrapping. Pada metode resampling bootstrap, nilai signifikan yang digunakan ditunjukkan pada nilai *t-value* harus diatas 1.65 dengan *significance level* = 10%. Kemudian, nilai *t-value* = 1.96 dengan *significance level* = 5%. Dan nilai *t-value* = 2.58 dengan *significance level* = 1%.

4.3.1.5 Path Coefficient Pengukuran Signifikansi SCFA

Tabel 4.17 Path Coefficient Pengukuran Signifikansi SCFA

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
A1 <- Agreeableness	0.719	0.720	0.042	17.096	0.000
A2 <- Agreeableness	0.829	0.826	0.036	22.781	0.000
A3 <- Agreeableness	0.849	0.847	0.028	30.417	0.000
A4 <- Agreeableness	0.827	0.825	0.028	29.952	0.000
A5 <- Agreeableness	0.713	0.713	0.042	17.161	0.000
A6 <- Agreeableness	0.762	0.762	0.037	20.387	0.000
C1 <- Conscientiousness	0.789	0.783	0.046	17.057	0.000
C2 <- Conscientiousness	0.806	0.803	0.035	23.348	0.000
C3 <- Conscientiousness	0.747	0.744	0.038	19.493	0.000
C4 <- Conscientiousness	0.744	0.743	0.044	16.760	0.000
C5 <- Conscientiousness	0.746	0.747	0.042	17.933	0.000
C6 <- Conscientiousness	0.798	0.794	0.040	20.000	0.000
E1 <- Extraversion	0.833	0.831	0.032	26.201	0.000
E2 <- Extraversion	0.857	0.853	0.027	31.303	0.000
E3 <- Extraversion	0.852	0.849	0.028	30.727	0.000
E4 <- Extraversion	0.864	0.862	0.023	36.808	0.000
E5 <- Extraversion	0.784	0.780	0.041	19.289	0.000
E6 <- Extraversion	0.798	0.794	0.037	21.771	0.000
KE1 <- Kepuasan Kerja	0.771	0.769	0.041	18.595	0.000
KE10 <- Kepuasan Kerja	0.740	0.741	0.038	19.474	0.000
KE11 <- Kepuasan Kerja	0.788	0.783	0.036	21.973	0.000
KE12 <- Kepuasan Kerja	0.782	0.779	0.038	20.673	0.000
KE2 <- Kepuasan Kerja	0.804	0.801	0.035	22.723	0.000
KE3 <- Kepuasan Kerja	0.707	0.705	0.055	12.904	0.000
KE4 <- Kepuasan Kerja	0.705	0.706	0.045	15.523	0.000
KE5 <- Kepuasan Kerja	0.761	0.757	0.051	14.982	0.000
KE6 <- Kepuasan Kerja	0.726	0.719	0.053	13.783	0.000
KE7 <- Kepuasan Kerja	0.830	0.829	0.030	27.525	0.000
KE8 <- Kepuasan Kerja	0.819	0.815	0.038	21.763	0.000
KE9 <- Kepuasan Kerja	0.780	0.778	0.038	20.394	0.000
KI1 <- Kepuasan Kerja	0.719	0.716	0.043	16.650	0.000
KI2 <- Kepuasan Kerja	0.727	0.720	0.047	15.409	0.000
KI3 <- Kepuasan Kerja	0.706	0.700	0.050	14.112	0.000
KI4 <- Kepuasan Kerja	0.704	0.701	0.053	13.286	0.000
KI5 <- Kepuasan Kerja	0.734	0.731	0.045	16.389	0.000
KI6 <- Kepuasan Kerja	0.810	0.807	0.038	21.509	0.000
KI7 <- Kepuasan Kerja	0.768	0.764	0.041	18.623	0.000
KI8 <- Kepuasan Kerja	0.794	0.791	0.040	19.777	0.000

Kom1 <- Komitmen Afektif	0.890	0.887	0.025	35.382	0.000
Kom2 <- Komitmen Afektif	0.917	0.916	0.012	77.119	0.000
Kom3 <- Komitmen Afektif	0.856	0.856	0.021	41.112	0.000
N1 <- <i>Neuroticism</i>	0.807	0.770	0.123	6.570	0.000
N2 <- <i>Neuroticism</i>	0.808	0.765	0.141	5.721	0.000
N3 <- <i>Neuroticism</i>	0.771	0.731	0.154	4.993	0.000
N4 <- <i>Neuroticism</i>	0.863	0.826	0.117	7.361	0.000
N5 <- <i>Neuroticism</i>	0.901	0.862	0.134	6.712	0.000
N6 <- <i>Neuroticism</i>	0.812	0.779	0.123	6.577	0.000
O1 <- <i>Openness to Experience</i>	0.814	0.812	0.035	23.002	0.000
O2 <- <i>Openness to Experience</i>	0.831	0.829	0.027	30.409	0.000
O3 <- <i>Openness to Experience</i>	0.818	0.815	0.033	24.549	0.000
O4 <- <i>Openness to Experience</i>	0.758	0.755	0.033	23.080	0.000
O5 <- <i>Openness to Experience</i>	0.809	0.810	0.027	29.544	0.000
O6 <- <i>Openness to Experience</i>	0.813	0.813	0.029	27.767	0.000

Sumber: Data Primer, 2019

Path Coefficient menunjukkan tingkat signifikansi item terhadap konstruksya dengan syarat t-statistik lebih dari 1.96 dan nilai *P value* kurang dari 0.05. Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa seluruh *item* signifikan terhadap konstruksya karena seluruh nilai t-statistik lebih besar dari 1.96 dan nilai *P value* kurang dari 0.05.

4.3.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis inner model digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*.

4.3.2.1 R-square (R^2)

Pengukuran model struktural Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian.

Tabel 4.18 R-square

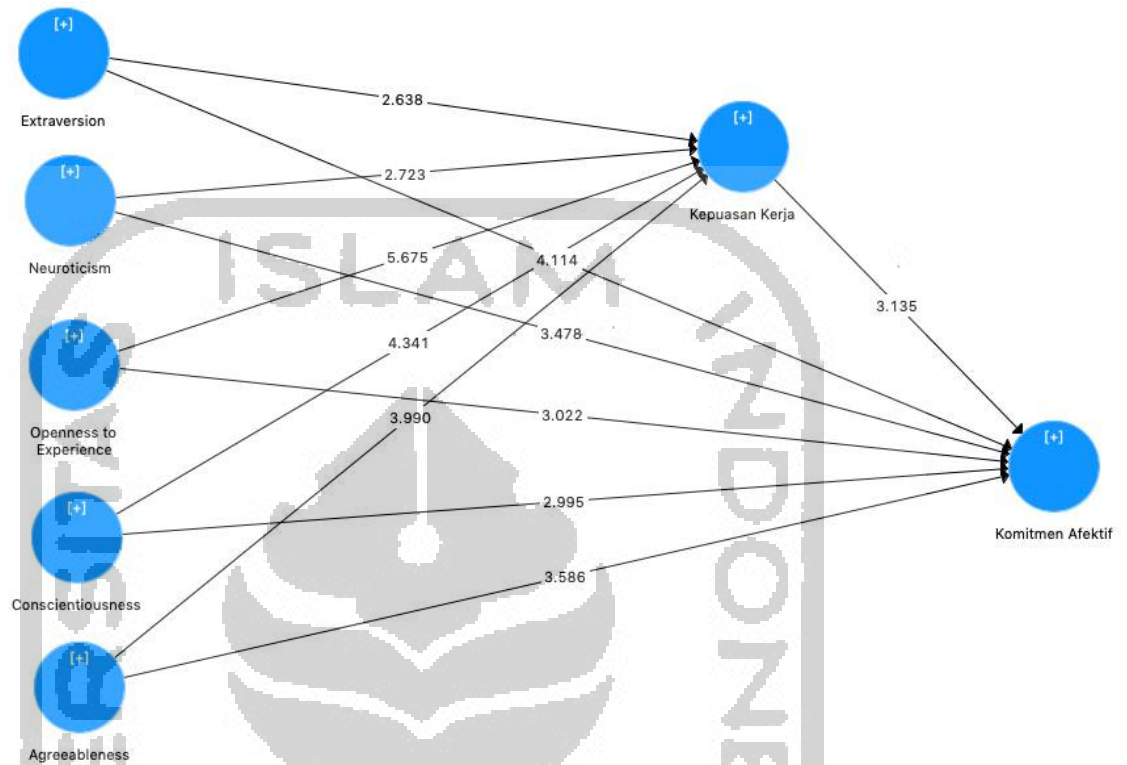
Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0.721
Komitmen Afektif	0.690

Sumber: Data Primer, 2019

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa model pengaruh kepribadian *extraversion*, *neuroticism*, *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai 0.721 atau dapat dikatakan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 72.1%, sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Sedangkan pengaruh kepribadian *extraversion*, *neuroticism*, *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* terhadap komitmen afektif karyawan berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan nilai R-square sebesar 0,690. Dapat dikatakan pengaruh yang diberikan terhadap komitmen afektif karyawan sebesar 69%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.3.2.2 Uji Hipotesis



Gambar 4.6 Pengujian Model Struktural

Tabel 4.19 Uji Hipotesis

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Agreeableness -> Kepuasan Kerja	0.283	0.290	0.067	4.242	0.000
Agreeableness -> Komitmen Afektif	0.181	0.184	0.054	3.357	0.001
Conscientiousness -> Kepuasan Kerja	0.326	0.318	0.073	4.466	0.000
Conscientiousness -> Komitmen Afektif	0.165	0.163	0.049	3.363	0.001
Extraversion -> Kepuasan Kerja	0.180	0.177	0.068	2.639	0.009
Extraversion -> Komitmen Afektif	0.221	0.223	0.050	4.451	0.000
Kepuasan Kerja -> Komitmen Afektif	0.271	0.265	0.085	3.182	0.002
Neuroticism -> Kepuasan Kerja	-0.158	-0.152	0.048	3.273	0.001
Neuroticism -> Komitmen Afektif	-0.182	-0.179	0.047	3.862	0.000

<i>Openness to Experience</i> -> Kepuasan Kerja	0.317	0.311	0.052	6.121	0.000
<i>Openness to Experience</i> -> Komitmen Afektif	0.196	0.197	0.064	3.080	0.002
<i>Agreeableness</i> -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Afektif	0.077	0.078	0.034	2.229	0.026
<i>Conscientiousness</i> -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Afektif	0.088	0.084	0.031	2.842	0.005
<i>Extraversion</i> -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Afektif	0.049	0.045	0.021	2.363	0.018
<i>Neuroticism</i> -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Afektif	-0.043	-0.039	0.017	2.542	0.011
<i>Openness to Experience</i> -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Afektif	0.086	0.083	0.032	2.644	0.008

Sumber: Data Primer, 2019

Tabel 4.19 menyajikan hasil uji hipotesis, berikut merupakan penjelasan dari uji hipotesis tersebut:

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Extraversion* terhadap variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai T Statistik sebesar 2.639. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Extraversion* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis 1a **TERBUKTI**.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Neuroticism* terhadap variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai T Statistik sebesar 3.273. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis 1b **TERBUKTI**.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Openness to Experience* terhadap variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai T Statistik sebesar 6.121. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Openness to Experience* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis 1c **TERBUKTI.**

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Agreeableness* terhadap variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai T Statistik sebesar 4.242. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis 1d **TERBUKTI.**

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Conscientiousness* terhadap variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai T Statistik sebesar 4.446. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis 1e **TERBUKTI.**

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Extraversion* terhadap variabel Komitmen Afektif memiliki nilai T Statistik sebesar 4.451. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Extraversion* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif sehingga hipotesis 2a **TERBUKTI.**

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Neuroticism* terhadap variabel Komitmen Afektif memiliki nilai T Statistik

sebesar 3.862. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif sehingga hipotesis 2b **TERBUKTI**.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Openness to Experience* terhadap variabel Komitmen Afektif memiliki nilai T Statistik sebesar 3.080. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Openness to Experience* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif sehingga hipotesis 2c **TERBUKTI**.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Agreeableness* terhadap variabel Komitmen Afektif memiliki nilai T Statistik sebesar 3.357. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif sehingga hipotesis 2d **TERBUKTI**.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Conscientiousness* terhadap variabel Komitmen Afektif memiliki nilai T Statistik sebesar 3.363. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif sehingga hipotesis 2e **TERBUKTI**.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Extraversion* terhadap variabel Komitmen Afektif melalui kepuasan kerja memiliki nilai T Statistik sebesar 2.363. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Extraversion*

berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif melalui kepuasan kerja sehingga hipotesis 3a **TERBUKTI**.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Neuroticism* terhadap variabel Komitmen Afektif melalui kepuasan kerja memiliki nilai T Statistik sebesar 2.542. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif melalui kepuasan kerja sehingga hipotesis 3b **TERBUKTI**.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Openness to Experience* terhadap variabel Komitmen Afektif melalui kepuasan kerja memiliki nilai T Statistik sebesar 2.644. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Openness to Experience* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif melalui kepuasan kerja sehingga hipotesis 3c **TERBUKTI**.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Agreeableness* terhadap variabel Komitmen Afektif melalui kepuasan kerja memiliki nilai T Statistik sebesar 2.229. Hal tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif melalui kepuasan kerja sehingga hipotesis 3d **TERBUKTI**.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *Conscientiousness* terhadap variabel Komitmen Afektif melalui kepuasan kerja memiliki nilai T Statistik sebesar 2.842. Hal tersebut lebih besar dari nilai t

tabel sebesar 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif melalui kepuasan kerja sehingga hipotesis 3e **TERBUKTI**.

Tabel 4.20 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Keterangan
H1a	Diduga kepribadian <i>Extraversion</i> berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H1b	Diduga kepribadian <i>Neuroticism</i> berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H1c	Diduga kepribadian <i>Openness to Experience</i> berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H1d	Diduga kepribadian <i>Agreeableness</i> berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H1e	Diduga kepribadian <i>Conscientiousness</i> berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H2a	Diduga kepribadian <i>Extraversion</i> berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi	Terbukti
H2b	Diduga kepribadian <i>Neuroticism</i> berpengaruh secara negatif terhadap komitmen organisasi	Terbukti
H2c	Diduga kepribadian <i>Openness to Experience</i> berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi	Terbukti
H2d	Diduga kepribadian <i>Agreeableness</i> berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi	Terbukti
H2e	Diduga kepribadian <i>Conscientiousness</i> berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi	Terbukti
H3a	Diduga terdapat pengaruh positif signifikan yang lebih besar hubungan tidak langsung (<i>Extraversion</i> terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) daripada pengaruh langsung (<i>Extraversion</i> terhadap komitmen afektif).	Terbukti
H3b	Diduga terdapat pengaruh positif signifikan yang lebih besar hubungan tidak langsung (<i>Neuroticism</i> terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) daripada pengaruh langsung (<i>Neuroticism</i> terhadap komitmen afektif).	Terbukti
H3c	Diduga terdapat pengaruh positif signifikan yang lebih besar hubungan tidak langsung (<i>Openness to Experience</i>	Terbukti

Kode	Hipotesis	Keterangan
	terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) daripada pengaruh langsung (<i>Openness to Experience</i> terhadap komitmen afektif).	
H3d	Diduga terdapat pengaruh positif signifikan yang lebih besar hubungan tidak langsung (<i>Agreeableness</i> terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) daripada pengaruh langsung (<i>Agreeableness</i> terhadap komitmen afektif).	Terbukti
H3e	Diduga terdapat pengaruh positif signifikan yang lebih besar hubungan tidak langsung (<i>Conscientiousness</i> terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) daripada pengaruh langsung (<i>Conscientiousness</i> terhadap komitmen afektif).	Terbukti

Sumber: Data Primer, 2019

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kepribadian *The Big Five Personality Trait* Terhadap Kepuasan Kerja

4.4.1.1 *Extraversion* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, nilai *original sample* untuk variabel *extraversion* bernilai 0.180 dan nilai t statistik sebesar 2.639. nilai *original sample* yang diperoleh sebesar 0.180 yang berarti hubungan tersebut memiliki pengaruh positif. Sedangkan, nilai t statistik tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2.639 > 1.96$, hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dilihat dari nilai *cross loading*, pertanyaan yang memiliki nilai paling tinggi yaitu E4=0.864, hal tersebut merujuk pada pertanyaan “Saya merasa senang

berpetualang dan berani.” Sementara itu, nilai terendah yaitu $E6=0.798$, hal tersebut merujuk pada “Saya adalah seseorang yang ramah.”

Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Bruk-Lee *et al.*, 2009:156-189). Hal tersebut dikarenakan seseorang yang memiliki kepribadian *extraversion* tinggi memiliki stabilitas emosi yang menyebabkan seseorang mudah bahagia dalam hidup dan puas dalam pekerjaannya (Judge *et al.*, 2002:530). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka orang tersebut memiliki *extraversion* yang lebih tinggi (Tokar *et al.*, 1998:144).

4.4.1.2 Neuroticism Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar -0.158, hal tersebut menunjukkan bahwa *neuroticism* memiliki hubungan negative terhadap kepuasan kerja. Selain itu, nilai t statistik diperoleh sebesar 3.273 lebih besar dari t tabel 1.96, hal itu menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dilihat dari nilai *cross loading* yang diperoleh, *neuroticism* menunjukkan nilai tertinggi pada $N5=0.901$, hal tersebut merujuk pada pertanyaan “Saya adalah seseorang yang tidak mudah terpengaruh” Sedangkan, nilai terendah pada $N3=0.771$, hal tersebut merujuk pada pertanyaan “Saya adalah seseorang yang mudah puas.”

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *neuroticism* memiliki hubungan negatif signifikan terhadap kepuasan kerja

(Avery *et al.*, 2015: 56-66). Hal tersebut dapat dikarenakan seseorang yang memiliki kepribadian *neuroticism* yang lebih rendah memiliki kecenderungan untuk memberikan reaksi berlebih untuk suatu kejadian negatif dan membiarkan suasana hati mempengaruhi kepuasan kerja mereka (Bruk-Lee *et al.*, 2009:173). Hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kepribadian *neuroticism* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk mengalami kepuasan kerja yang lebih rendah (Tokar *et al.*, 1998:144).

4.4.1.3 *Openness to Experience* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0.317 dan nilai t statistic sebesar 6.121 lebih besar dari t tabel 1.96, hal tersebut berarti bahwa kepribadian *openness to experience* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dilihat dari nilai *cross loading*, pertanyaan yang memiliki nilai paling tinggi adalah O2=0,831 dinyatakan dengan pertanyaan “Saya adalah seseorang yang kreatif.” Kemudian, nilai terendah dimiliki oleh O4=0,758 dinyatakan dengan pertanyaan “Saya adalah seseorang yang mudah bosan dengan rutinitas.”

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepribadian *openness to experience* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Bruk-Lee *et al.*, 2009: 156-189). Hal tersebut mungkin disebabkan karena pekerjaan yang ada di hotel memiliki variasi yang tinggi dan tidak membosankan. Seseorang yang memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi akan menyukai pekerjaan yang memberikan pengalaman-pengalaman

baru, sehingga suatu pekerjaan yang sesuai dengan preferensi seseorang akan menciptakan kepuasan kerja (Bruk-Lee *et al.*, 2009:173).

4.4.1.4 Agreeableness Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji t diperoleh nilai *original sample* sebesar 0.283 dan nilai t statistik sebesar 4.242 lebih besar dari t tabel sebesar 1.96. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dilihat dari nilai *cross loading*, pertanyaan yang memiliki nilai paling tinggi ditunjukkan oleh A3=0.849 dinyatakan oleh pertanyaan “Saya adalah seseorang yang mengutamakan kepentingan bersama.” Selain itu, nilai terendah ditunjukkan oleh A5=0,713 yang dinyatakan oleh pertanyaan “Saya adalah seseorang yang tidak ingin menonjolkan diri.”

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan positif signifikan antara kepribadian *agreeableness* terhadap kepuasan kerja (Acuna *et al.* 2009: 627-639). Hal tersebut dapat dikarenakan seseorang yang memiliki *agreeableness* tinggi memiliki kemampuan untuk membangun hubungan *interpersonal* dengan rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (Bruk-Lee *et al.*, 2009:171).

4.4.1.5 Conscientiousness Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji t menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.326 dan nilai t tabel sebesar 4,466 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 1.96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan jika ditinjau dari *cross loading*, nilai tertinggi ditunjukkan oleh pertanyaan C2=0,806 yang dinyatakan dengan “Saya adalah seseorang yang terorganisir dengan baik.” Sedangkan, nilai terendah ditunjukkan oleh C4=0.744 yang dinyatakan dengan “Saya adalah seseorang yang *workaholic*.”

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Spagnoli dan Caetano, 2012: 255-275). Hal tersebut dapat dikarenakan seseorang yang memiliki kepribadian *conscientiousness* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan baik sehingga ia akan selalu mengevaluasi pekerjaannya sehingga puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Bruk-Lee *et al.*, 2009:171). Selain itu, pada karyawan yang memiliki kepribadian *conscientiousness* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk berusaha bekerja dengan sepenuh hati sehingga ada kemungkinan untuk menerima umpan balik positif yang menyebabkan karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya (Spagnoli dan Caetano, 2012:269).

4.4.2 Pengaruh Kepribadian *The Big Five Personality Trait* Terhadap Komitmen Afektif

4.4.2.1 *Extraversion* terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan dari hasil dari uji t menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.221 dan nilai t statistik sebesar 4.451, nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Sementara itu, dilihat dari nilai *cross loading*, pertanyaan yang memiliki nilai paling tinggi yaitu E4=0.864, hal tersebut merujuk pada pertanyaan “Saya merasa senang berpetualang dan berani.” Sementara itu, nilai terendah yaitu E6=0.798, hal tersebut merujuk pada “Saya adalah seseorang yang ramah.”

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu bahwa kepribadian *extraversion* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif (Erdheim *et al.*, 2006: 959-970). Hal ini dapat disebabkan karena *extraversion* adalah dimensi yang berdasarkan pada emosi positif (Farukh *et al.* 2017:21). Selain itu, karakteristik *extraversion* yang cenderung mempresepsikan lingkungan kerja mereka secara lebih positif sehingga mendapatkan pengalaman yang lebih positif terhadap organisasi yang menimbulkan rasa keterikatan pada organisasi (Choi *et al.*, 2015).

4.4.2.2 Neuroticism terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar -0.182, hal tersebut menunjukkan bahwa *neuroticism* memiliki hubungan negatif terhadap komitmen afektif. Selain itu, nilai t statistik diperoleh sebesar 3.862 lebih besar dari t tabel 1.96, hal itu menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen afektif.

Sedangkan, jika dilihat dari nilai *cross loading* yang diperoleh, *neuroticism* menunjukkan nilai tertinggi pada N5=0.901, hal tersebut merujuk pada pertanyaan “Saya adalah seseorang yang tidak mudah terpengaruh” Sedangkan, nilai terendah pada N3=0,771, hal tersebut merujuk pada pertanyaan “Saya adalah seseorang yang mudah puas.”

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen afektif (Farukh *et al.*, 2017:18-34). Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik yang dimiliki kepribadian *neuroticism* yaitu kekhawatiran berlebih, tidak diri rendah, dan pesimis (Erdheim *et al.* 2006:961). Karakteristik tersebut mencerminkan ketidak stabilan emosi, hal tersebut dapat mempengaruhi hubungan antara individu dengan individu serta individu dengan organisasi sehingga dapat membuat rendahnya keterikatan afektif pada organisasi (Farukh *et al.* 2017:27).

4.4.2.3 Openness to Experience terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0.196 dan nilai t statistik sebesar 3.080 lebih besar dari t tabel 1.96, hal tersebut berarti bahwa kepribadian *openness to experience* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Dilihat dari nilai *cross loading*, pertanyaan yang memiliki nilai paling tinggi adalah O2=0,831 dinyatakan dengan pertanyaan “Saya adalah seseorang yang kreatif.” Kemudian, nilai terendah dimiliki oleh O4=0,758 dinyatakan dengan pertanyaan “Saya adalah seseorang yang mudah bosan dengan rutinitas.”

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepribadian *openness to experience* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan (Tziner *et al.* 2008: 435-442). Hal tersebut dapat disebabkan oleh individu yang memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi cenderung untuk memiliki keingintahuan yang tinggi dan mencari hal-hal yang menarik dalam organisasi, sehingga dapat menciptakan rasa keterikatan pada

organisasi (Tziner *et al.* 2008: 440). Namun, individu yang memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi berpeluang untuk keluar dari organisasi jika tidak menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka (Farukh *et al.*, 2017: 28).

4.4.2.4 *Agreeableness* terhadap Komitmen Afektif

Hasil dari uji t diperoleh nilai *original sample* sebesar 0.181 dan nilai t statistik sebesar 3.357 lebih besar dari t tabel sebesar 1.96. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Dilihat dari nilai *cross loading*, pertanyaan yang memiliki nilai paling tinggi ditunjukkan oleh A3=0.849 dinyatakan oleh pertanyaan “Saya adalah seseorang yang mengutamakan kepentingan bersama.” Selain itu, nilai terendah ditunjukkan oleh A5=0,713 yang dinyatakan oleh pertanyaan “Saya adalah seseorang yang tidak ingin menonjolkan diri.”

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan kepribadian *agreeableness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan (Farukh *et al.*, 2017: 18-34). Hal tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik individu yang memiliki kepribadian *agreeableness* tinggi memiliki sikap pemaaf, sopan, dan fleksibel dalam berurusan dengan orang lain (Farukh *et al.*, 2017: 21). Karakteristik tersebut penting dalam hubungan interpersonal dan hubungan dengan organisasi. Seseorang yang memiliki kepribadian *agreeableness* tinggi akan berusaha memenuhi kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain maupun dengan organisasi dengan bersikap loyal, percaya dan patuh sehingga

memiliki kemungkinan yang kecil komitmen afektifnya akan menurun ketika mengalami pengalaman negatif dalam pekerjaan (Choi *et al.*, 2015:1545).

4.4.2.5 *Conscientiousness* terhadap Komitmen Afektif

Hasil dari uji t menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.165 dan nilai t statistik sebesar 3.363 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 1.96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Sedangkan jika ditinjau dari *cross loading*, nilai tertinggi ditunjukkan oleh pertanyaan C2=0,806 yang dinyatakan dengan “Saya adalah seseorang yang terorganisir dengan baik.” Sedangkan, nilai terendah ditunjukkan oleh C4=0.744 yang dinyatakan dengan “Saya adalah seseorang yang *workaholic*.”

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepribadian *conscientiousness* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan (Tziner *et al.*, 2008: 435-442). Hal tersebut dikarenakan individu yang memiliki kepribadian *conscientiousness* yang tinggi memiliki karakteristik dapat diandalkan, hati-hati, terorganisir, pekerja keras, dan berorientasi pada prestasi sehingga membuat suatu individu dapat bekerja dan menjadi karyawan yang baik (Choi *et al.*, 2015:1547). Kecenderungan untuk taat pada aturan dalam pekerjaan daripada hal lain kemungkinan dapat mengembangkan rasa keterikatan afektif pada organisasi (Farukh *et al.*, 2017:27).

4.4.3 Pengaruh Kepribadian *The Big Five Personality Trait* Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

4.4.3.1 *Extraversion* terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil dari uji t menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.049 dan nilai t statistik sebesar 2.363, nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepribadian *extraversion* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Spagnoli dan Caetano, 2012: 255-275). Hal tersebut dikarenakan seseorang yang memiliki kepribadian *extraversion* tinggi memiliki stabilitas emosi yang menyebabkan seseorang mudah bahagia dalam hidup dan puas dalam pekerjaannya (Judge *et al.*, 2002:530). Sejalan dengan itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Jika kepuasan kerja meningkat, maka akan meningkatkan komitmen afektif (Gunlu *et al.*, 2010:711). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, seseorang yang memiliki kepribadian *extraversion* tinggi memiliki stabilitas emosi cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya, sehingga semakin puas seseorang pada pekerjaannya akan meningkatkan komitmen afektifnya pada organisasi.

4.4.3.2 *Neuroticism* terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar -0.043, hal tersebut menunjukkan bahwa *neuroticism* memiliki hubungan negatif terhadap komitmen afektif. Selain itu, nilai t statistik diperoleh sebesar 2.542 lebih besar dari t tabel 1.96, hal itu menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepribadian *neuroticism* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Bruk-Lee *et al.*, 2009: 156-189). Disisi lain, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan (Farukh *et al.*, 2017:18-34).

Hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki kepribadian *neuroticism* tinggi cenderung untuk mengalami emosi negatif dan ketidak stabilan emosi (Erdheim *et al.* 2006:961). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka seseorang tersebut memiliki kepribadian *neuroticism* yang lebih rendah (Tokar *et al.*, 1998:144). Semakin puas akan pekerjaannya, maka akan meningkatkan komitmen afektifnya (Gunlu *et al.*, 2010:711). Dari pernyataan tersebut mengisaratkan bahwa seorang yang memiliki kepribadian *neuroticism* yang lebih rendah akan memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi yang membuat seorang karyawan memiliki keterkaitan yang lebih pada organisasi.

4.4.3.3 *Openness to Experience* terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan

Kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0.086 dan nilai t statistik sebesar 2.644 lebih besar dari t tabel 1.96, hal tersebut berarti bahwa kepribadian *openness to experience* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepribadian *openness to experience* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan (Tziner *et al.* 2008: 435-442). Disisi lain, kepribadian *openness to experience* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Bruk-Lee *et al.*, 2009: 156-189).

Hal tersebut dapat terjadi karena individu yang memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi akan menyukai pekerjaan yang memberikan pengalaman-pengalaman baru, sehingga suatu pekerjaan yang sesuai dengan preferensi seseorang akan menciptakan kepuasan kerja (Bruk-Lee *et al.*, 2009:173). Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan menginginkan untuk tinggal dalam suatu organisasi, bukan karena mereka harus tinggal, tetapi karena mereka menginginkannya (Yousef, 2002:262). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian *openness to experience* tinggi yang puas akan pekerjaannya memiliki peluang yang besar untuk memiliki rasa keterikatan yang tinggi pada organisasi.

4.4.3.4 *Agreeableness* terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Hasil dari uji t diperoleh nilai *original sample* sebesar 0.077 dan nilai t statistik sebesar 2.229 lebih besar dari t tabel sebesar 1.96. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepribadian *agreeableness* terhadap kepuasan kerja (Bruk-Lee *et al.*, 2009: 156-189). Sedangkan, penelitian lain menyatakan bahwa kepribadian *agreeableness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan (Farukh *et al.*, 2017: 18-34).

Hal tersebut dapat terjadi karena seseorang yang memiliki *agreeableness* tinggi memiliki kemampuan untuk membangun hubungan *interpersonal* dengan rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (Bruk-Lee *et al.*, 2009:171). Kemudian, kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen afektif seorang individu karena seseorang yang memiliki kepribadian *agreeableness* cenderung bersikap loyal, percaya dan patuh pada organisasi secara afektif (Choi *et al.*, 2015:1545). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jika seorang yang memiliki *agreeableness* tinggi jika kepuasan kerjanya tinggi akan menciptakan komitmen afektif yang tinggi.

4.4.3.5 *Conscientiousness* terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Hasil dari uji t menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.088 dan nilai t statistik sebesar 2.842 nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 1.96. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif (Erdheim *et al.*, 2006: 959-970). Kemudian, kepribadian *conscientiousness* juga berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Spagnoli dan Caetano, 2012: 255-275).

Hal tersebut terjadi karena individu yang memiliki kepribadian *conscientiousness* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan sepenuh hati sehingga ada kemungkinan untuk menerima umpan balik positif yang menyebabkan karyawan tersebut lebih mudah puas dengan pekerjaannya (Spagnoli dan Caetano, 2012:269). Sehubungan dengan hal itu, seorang yang memiliki kepribadian *conscientiousness* tinggi memiliki kecenderungan untuk taat pada aturan dalam pekerjaan daripada hal lain, sehingga dapat mengembangkan rasa keterikatan afektif pada organisasi (Farukh *et al.*, 2017:27). Kepuasan kerja sangat berhubungan erat dengan komitmen afektif karyawan, faktor kepribadian memiliki peranan penting dalam hubungan tersebut (Kwantes, 2009:207). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan kepribadian *conscientiousness* tinggi yang puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen afektif yang kuat pada organisasi.