

Pengaruh *The Big Five Personality Trait* Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Hotel Eastparc Yogyakarta

Ahmad Muamar Firaas Kardias
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
15311071@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dimensi kepribadian *The Big Five Personality Trait* terhadap komitmen afektif karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Hotel Eastparc Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 184 karyawan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan alat analisis SmartPLS v3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh dimensi *The Big Five* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif kecuali untuk dimensi *neuroticism* memiliki pengaruh negatif signifikan. Selain itu, kepuasan kerja memediasi hubungan antara seluruh dimensi *The Big Five* terhadap komitmen afektif. Arah pengaruh negatif dari kepribadian *neuroticism* diduga disebabkan oleh sifat dari *neuroticism* itu sendiri yang menggambarkan sifat emosi negatif seseorang. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur terhadap permasalahan terkait kepribadian, komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepribadian, The Big Five Personality Trait, Komitmen Organisasional, Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the effect of The Big Five Personality Trait towards the affective commitment with job satisfaction as an intervening variable at Eastparc Hotel Yogyakarta. By applying quantitative research, the data were obtained through questionnaire which distributed to 184 employees as the respondents. In this present study we used the Structural Equation Modeling (SEM) method with the SmartPLS v3.0 analysis tool. The results indicate that, the overall dimensions of The Big Five have a significant positive effect on job satisfaction and affective commitment except for neuroticism dimension which has a significant negative effect. Furthermore, job satisfaction mediates the relationship between overall dimensions of the Big Five to affective commitment. The direction of the negative effect of neuroticism is thought to be caused by the nature of neuroticism itself which describes of one's negative emotions. The results of this study can be beneficial as a literature on issues related to personality, organizational commitment and job satisfaction.

Keywords: *Personality, The Big Five Personality Trait, Organizational Commitment, Affective Commitment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Elemen utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri, sehingga dibutuhkan pengelolaan yang baik. Organisasi perlu bersaing untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Mathis dan Jackson (2007:4) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang perlu untuk dikelola agar terciptanya keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi. Sehingga, suatu organisasi perlu menemukan dan mempertahankan sumber daya manusia yang baik. Jika suatu organisasi kehilangan karyawan dapat dipastikan investasi seperti pelatihan dan pengembangan yang telah diberikan oleh organisasi ikut hilang. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu memperhatikan komitmen karyawannya.

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Herscovitch (2001:301) adalah kekuatan yang dapat mengikat seorang individu untuk melakukan tindakan yang relevan untuk satu atau lebih target. Penelitian berfokus pada komitmen afektif karyawan. Menurut Allen dan Meyer (1990:2) komitmen afektif karyawan merupakan komitmen yang menunjukkan keterkaitan, mengenal, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. *Affective commitment* muncul ketika karyawan ingin menjadi bagian dalam organisasi karena adanya ikatan emosional.

Dalam suatu organisasi komitmen afektif dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Terkait dengan hubungan kepuasan kerja dan komitmen Jernigan *et al.* (2002:567) menyatakan bahwa terdapat asumsi kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif. Selain itu, Lok dan Crawford (2001:596) menyatakan kepuasan kerja adalah variabel yang memediasi hubungan antara faktor yang dapat mempengaruhi komitmen misalnya budaya, kompensasi, dan kepribadian. Ivanchevic *et al.* (1997:86) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah tingkah laku yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan dan tingkat kecocokan antara individu dan organisasi.

Menurut Bruk-Lee *et al.* (2009:157) biasanya penelitian terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen afektif berfokus pada faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi dan masih sedikit yang meneliti terkait dengan pendekatan dengan faktor individu. Menurut Feist dan Feist (2009: 86) kepribadian meliputi sistem fisik serta psikologi terkait dengan perilaku yang terlihat dan tidak terlihat serta tindakan yang ditunjukkan oleh individu. Menurut Bruk-Lee *et al.* (2009:157) dimensi dari kepribadian ini ditunjukkan dengan *The Big Five Personality Trait*, yaitu *Extroversion, Neuroticism, Openness to experience, Agreeableness*, dan *Conscientiousness*.

Perbedaan kepribadian antara individu dengan individu lainnya membuat suatu organisasi perlu memperhatikan karyawan secara personal. Sehingga penelitian yang berfokus pada dimensi kepribadian terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen afektif menjadi topik yang menarik untuk diteliti.

Berdasarkan pernyataan di atas membuat penulis ingin melakukan penelitian terkait dengan pengaruh kepribadian terhadap komitmen afektif, serta pengaruh dari kepuasan kerja terhadap hubungan tersebut pada industri pariwisata khususnya di sektor perhotelan. Menurut Badan Pusat Statistik DIY (2018:3) menyatakan bahwa jumlah hotel yang tercatat di Daerah Istimewa Yogyakarta

berjumlah 1618 hotel, dengan rincian 143 hotel berbintang dan 1475 hotel non bintang. Selain itu, banyaknya hotel di Yogyakarta menyerap tenaga kerja sebanyak 20,22%.

Perkembangan pariwisata yang sangat pesat di Yogyakarta mendorong penulis tertarik memilih Hotel Eastparc Yogyakarta sebagai lokasi penelitian. Salah satu indikasi rendahnya komitmen afektif karyawan adalah tingginya tingkat keterlambatan. Berdasarkan sampel data presensi karyawan hari Senin tanggal 3 Juni 2019, pada divisi *Finance* ditemukan tingkat keterlambatan terjadi sebesar 77%. Sedangkan pada tanggal 4 Juni 2019, divisi *Sales* dan *Marketing* ditemukan tingkat keterlambatan sebesar 71%. Divisi *Finance* serta *Sales* dan *Marketing* Hotel Eastparc Yogyakarta memiliki 8 jam kerja, dimulai dari pukul 08.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB. Konsekuensinya karyawan yang terlambat diwajibkan untuk tetap memenuhi kewajiban 8 jam kerja dalam satu hari. Hal tersebut menunjukkan kurangnya tingkat komitmen afektif dari karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *The Big Five Personality Trait* dengan komitmen afektif serta untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan karyawan di sektor perhotelan khususnya di Hotel Eastparc Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Bruk-Lee *et al.* (2009:156-189) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *The Big Five Personality Trait* secara spesifik terhadap kepuasan kerja. 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. Kemudian, Judge *et al.* (2002) menunjukkan kepribadian *Neuroticism*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Sedangkan *openness* memiliki korelasi rendah terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Spagnoli dan Caetano (2012) menunjukkan kepuasan kerja memediasi hubungan *extraversion* dan komitmen *affective* secara parsial. Avery *et al.* (2015) menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan, kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Farukh *et al.* (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *The Big Five* terhadap komitmen organisasi pada lembaga pendidikan tinggi di Pakistan. 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. Selanjutnya, Panaccio dan Vandenberghe (2012) menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap komitmen afektif. Kemudian, Kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh yang besar terhadap komponen komitmen secara tidak langsung. Dan Kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen afektif. Selain

itu, ditemukan kepribadian *conscientiousness* menunjukkan pengaruh langsung secara signifikan terhadap komitmen afektif. Penelitian Choi *et al.* (2015) menunjukkan 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 yang dilakukan oleh Lok dan Crawford (2001) 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. Kemudian, Gunlu *et al.* (2010) menunjukkan informasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Jika kepuasan kerja ekstrinsik meningkat, maka akan meningkatkan komitmen afektif dan normatif karyawan. Selanjutnya, Yousef (2002) 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.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia menurut Bohlander dan Snell (2012:4) adalah suatu proses mengelola sumberdaya manusia dalam rangka pencapaian tujuan 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.

Komitmen Afektif. Menurut Allen dan Meyer (1990:3) dimensi-dimensi yang membentuk komitmen organisasi adalah komitmen afektif, normative 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. *Affective commitment* 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.

Kepuasan Kerja. 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.

The Big Five Personality Trait

Extraversion. 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.

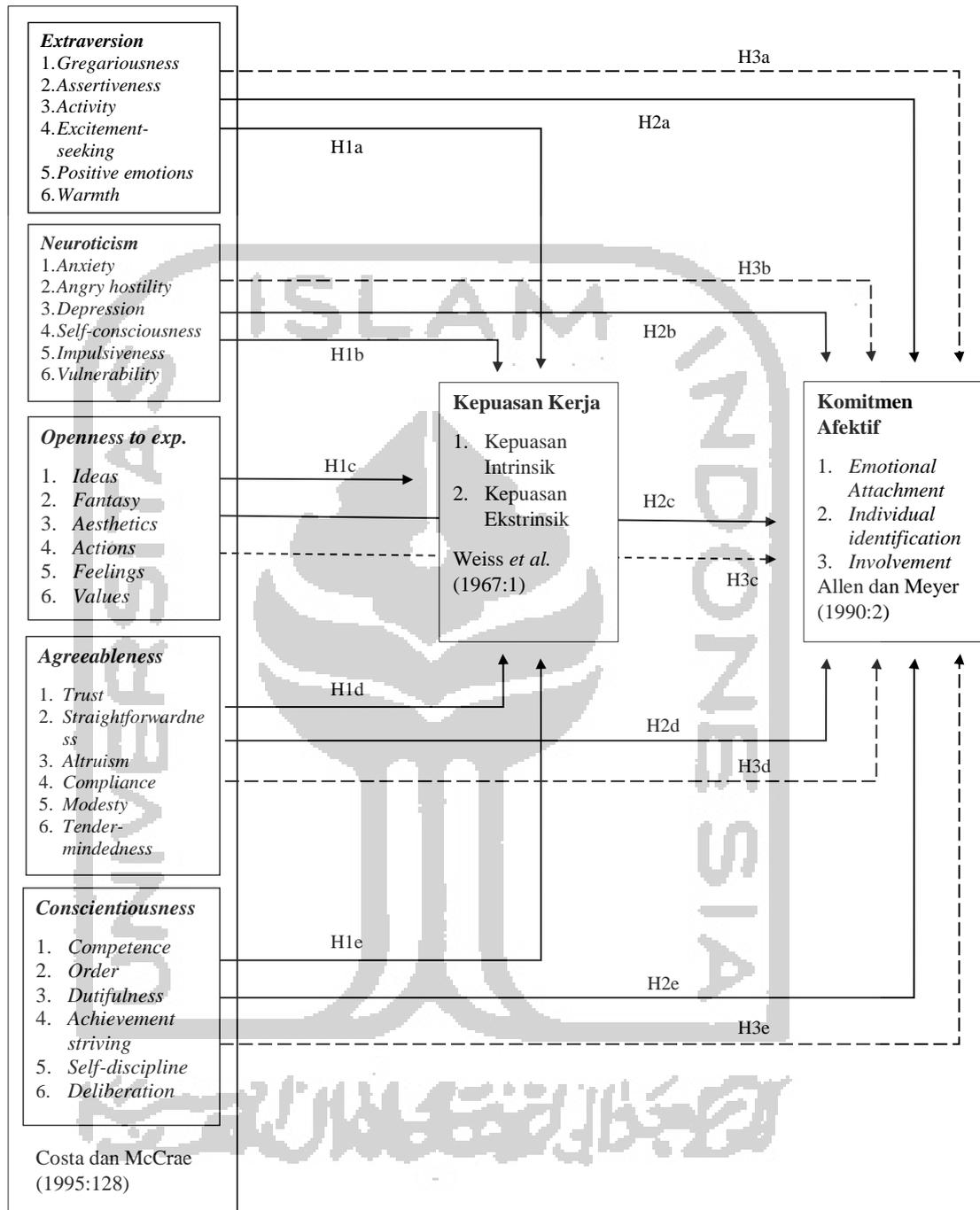
Neuroticism. Menurut McCrae dan Costa (1992:5) dimensi ini digambarkan sebagai sifat-sifat terkait kecenderungan individu untuk mengalami tekanan psikologis misalnya kecemasan atau depresi.

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.

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.

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.

Hubungan Antar Variabel dan Rumusan Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Pikir

Hipotesis penelitian

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. H1a: Diduga kepribadian *Extraversion* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.
2. H1b: Diduga kepribadian *Neuroticism* berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja.

3. H1c: Diduga kepribadian *Openness to Experience* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.
4. H1d: Diduga kepribadian *Agreeableness* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.
5. H1e: Diduga kepribadian *Conscientiousness* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.
6. H2a: Diduga kepribadian *Extraversion* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.
7. H2b: Diduga kepribadian *Neuroticism* berpengaruh secara negatif terhadap komitmen organisasi.
8. H2c: Diduga kepribadian *Openness to Experience* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.
9. H2d: Diduga kepribadian *Agreeableness* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.
10. H2e: Diduga kepribadian *Conscientiousness* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.
11. 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).
12. 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).
13. 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).
14. 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).
15. 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).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Creswell (2009:233) merujuk pada suatu cara untuk menguji teori secara objektif dengan menguji hubungan antar variabel yang ditentukan. Variabel-variabel tersebut diukur pada instrumennya sehingga data yang berupa angka dapat dianalisis secara statistik.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Eastparc Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Laksda Adisucipto Km 6.5, Seturan, Yogyakarta 55281. Hotel Eastparc Yogyakarta merupakan hotel yang terqualifikasi sebagai hotel bintang 5 (lima) yang bertemakan *Garden-city*. Hotel Eastparc Yogyakarta bertempat di Jl. Laksda

Adisucipto Km 6.5, Seturan, Yogyakarta. Hotel Eastparc Yogyakarta berdiri pada tanggal 26 April 2014. Hotel Eastparc Yogyakarta memiliki luas 1,2 hektar. Hotel Eastparc Yogyakarta merupakan hotel yang *moslem-friendly* karena telah tersertifikasi *halal* oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2016:236), populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau hal menarik dan dapat diteliti oleh penulis. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan yang ada pada Hotel Eastparc Yogyakarta yang berjumlah 184 karyawan.

Sampel Penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2016:237), sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah 184 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam pemilihan sampelnya. Menurut Riduwan (2012:64), sensus (*sampling* jenuh) merupakan metode pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampelnya. Dengan menggunakan metode sensus diharapkan meminimalisir kesalahan dan penyimpangan pada hasil akhir penelitian sehingga penulis menggunakan seluruh karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta yang berjumlah 184 orang.

Jenis Data. Data primer dikumpulkan dengan instrumen kuesioner; yang didistribusikan kepada seluruh populasi/sampel. Data sekunder, berupa data pelengkap tentang perusahaan (dokumen), dikumpulkan melalui studi pustaka. Data meliputi sejarah berdiri, struktur organisasi, visi dan misi, lokasi, personalia, laporan hasil penjualan, dan data penting perusahaan lain

Teknik Pengumpulan Data. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:170) kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan untuk dijawab oleh responden dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas pada umumnya. Jawaban yang disediakan pada masing-masing pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sekaran dan Bougie (2016:207) skala Likert dirancang untuk mengetahui seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dengan suatu pernyataan pada skala lima titik. Dalam penelitian ini penulis memodifikasi skala likert lima titik dengan empat titik sebagai berikut:

- 1 = Sangat Setuju
- 2 = Setuju
- 3 = Tidak Setuju
- 4 = Sangat Tidak Setuju

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Deskriptif Responden. Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berikut merupakan rekapitulasi data karakteristik responden dominan disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1 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

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian. Penelitian ini 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.

Tabel 2 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	Ekstrovert
4.	<i>Neuroticism</i>	2.48	Tenang
5.	<i>Openness to Experience</i>	2.06	Terbuka
6.	<i>Agreeableness</i>	1.97	Kooperatif
7.	<i>Conscientiousness</i>	2.04	Teliti

Sumber: Data primer, 2019

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3 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

Kode	Hipotesis	Keterangan
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> terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) daripada pengaruh langsung (<i>Openness to Experience</i> terhadap komitmen afektif).	Terbukti
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

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

***Extraversion* Terhadap Kepuasan Kerja.** Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 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).

***Neuroticism* Terhadap Kepuasan Kerja.** Hasil uji menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. 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 berlebihan 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).

***Openness to Experience* Terhadap Kepuasan Kerja.** Hasil uji menunjukkan bahwa kepribadian *openness to experience* memiliki pengaruh positif signifikan

terhadap kepuasan kerja. 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).

Agreeableness Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 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).

Conscientiousness Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 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).

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

Extraversion terhadap Komitmen Afektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Hal tersebut 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).

Neuroticism terhadap Komitmen Afektif. Penelitian ini menunjukkan bahwa neuroticism berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen afektif. Hal tersebut 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).

Openness to Experience terhadap Komitmen Afektif. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *openness to experience* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Hal tersebut 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).

Agreeableness terhadap Komitmen Afektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Hal tersebut 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).

Conscientiousness terhadap Komitmen Afektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. 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).

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

Extraversion terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini 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.

Neuroticism terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. 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.

Openness to Experience terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *openness to experience* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. 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.

Agreeableness terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. 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.

Conscientiousness terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh *The Big Five Personality Trait* Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Hotel Eastparc Yogyakarta menunjukkan 3 hal utama, yaitu: 1) Kepribadian *The Big Five Personality Trait* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja kecuali *neuroticism* memiliki pengaruh negatif signifikan. 2) Kepribadian *Big Five Personality Trait* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif kecuali *neuroticism* memiliki pengaruh negatif signifikan. 3) Kepribadian *Big Five Personality Trait* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja kecuali kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh negatif signifikan.

PENUTUP

Dari penelitian ini dapat diambil beberapa catatan yaitu: 1) Diharapkan hotel Eastparc Yogyakarta dapat memberikan perhatian lebih terhadap kepribadian karyawan. Dengan memperhatikan kepribadian dalam proses rekrutmen, maka tingkat *turnover* dan keterlamabatan karyawan dapat ditekan karena dengan menemukan kepribadian yang tepat dapat memudahkan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan dan akan merujuk pada meningkatnya komitmen afektif karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. 2) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjelaskan tentang hubungan kepribadian terhadap komitmen afektif dan kepuasan kinerja dengan lebih jelas. Sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dan memberikan referensi bagi pihak-pihak

lain yang dapat disesuaikan dengan relevansi terhadap situasi dan kondisi yang dialami oleh pihak tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Acuna, S., Gomez, M., dan Juristo, N., 2009. *How do personality, team processes and task characteristics relate to job satisfaction and software quality?. Information and Software Technology* 51. pp. 627-639.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. .1990. *The measure and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63. Pp. 1-18.
- Ardiansah, M. Noor. 2003. Pengaruh *Gender dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Pada Auditor KAP di Pulau Jawa)*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana. Universitas Diponegoro Semarang
- Avery, R.E., Smillie, L.D., dan Fife-Schaw, C.R. 2015. *Employee achievement orientations and personality as predictors of job satisfaction facets. Personality and Individual Differences* 76. Pp. 56-66
- Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. 2018. Direktori Hotel dan Akomodasi Lainnya Daerah Istimewa Yogyakarta 2018. Yogyakarta: Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
- Baron, R. M., dan Kenny, D. A. 1986. *The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 51(6). pp. 173-1182
- Bauer, T.N., Bodner, T., Erdogan, B. and Truxillo, D.M. 2007. *Newcomer adjustment during organisational socialisation: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. Journal of Applied Psychology*. Vol. 92. Pp. 707-721.
- Bohlander, G. dan Snell, S. 2012. *Managing Human Resources*. United States of America. SOUTH-WESTERN, CENGAGE Learning.
- Bruk-Lee, V., et al. 2009. *Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses., Human Performance*. Vol. 22. Pp. 156-189
- Choi, D., Oh, In-Sue, dan Colbert, A.E. 2015. *Understanding Organizational Commitment: A Meta-Analytic Examination of the Roles of the Five-Factor Model of Personality and Culture. Journal of Applied Psychology* 2015. Vol. 100. No. 5. Pp. 1542-1567
- Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., dan Kay, G. G. 1995. *Persons, places and personality: Career assessment using the Revised NEO Personality Inventory. Journal of Career Assessment*. Vol. 3(2). pp. 123-139.
- Creswell, John W. 2009. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and. Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Davis, Keith dan Newstrom, J. W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dole, Carol dan Schroeder, R. G. 2001. *The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intention of Profesional Accountants*. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 16. No.4. pp 234-245.
- Erdheim, J., Wang, M., dan Zickar, M. J. 2006. *Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment*. *Personality and Individual Differences*. Vol. 41(5). Pp. 959-970.
- Farrukh, M., Ying, C.W., dan Mansori, S. 2017. *Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits*. *Journal of Work-Applied Management*. Vol.9. pp.18-34
- Feist, Jess dan Feist, Gregory. 2009. *Theories of Personality Seventh Edition*. New York: McGraw-. Hill. Gill, Richard
- Feinstein, A.H. dan Vondrasek, D. 2001. *A study of relationship between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees*. *Journal of Hospitality, Tourism and Leisure Science*. Pp.1-26
- Furnham, A., Eracleous, A. and Chamorro - Premuzic, T. 2009. *Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five*. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 24 No. 8. pp. 765-779.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 4)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Guay, R.P. et al. 2016. *Why people harm the organization and its members: Relationships among personality, organizational commitment, and workplace deviance*. *Human Performance*. Vol. 29. Pp. 1-15
- Gunlu, E., Aksarayli, M., dan Perçin, N.S. 2010. *Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 22 Issue: 5. pp. 693-717
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Dasar Metode Research*. Jilid I. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Huang, T.-C. dan Hsiao, W.-J. 2007. *The causal relationship between job satisfaction and organisational commitment*. *Social Behaviour and Personality*. Vol. 35. pp. 1265-1276
- Hutagalung, S. dan Perdhana, M.S. 2016. *Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif (Studi Pada Tenaga Paramedik non-PNS Rsud Kota Semarang)*. *Journal of Management*. Vol. 5. Pp. 1-14

- Ivancevich, J., Olelelins, M. dan Matterson, M. 1997. *Organisational Behaviour and Management*. Sydney: Irvin
- Jernigan, I.E. III, Beggs, J.M. and Kohut, G.F. 2002. *Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type*. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 17. pp. 564-579
- Jogiyanto, Hartono. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Judge, T. A., Heller, D., dan Mount, M. K. 2002. *Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87(3). pp. 530-541.
- Kooij, D. T. A. M., Jansen, P. G. W., Dikkers, J. S. E., dan De Lange, A. H. 2010. *The influence of age on the associations between HR practices and both affective commitment and job satisfaction: A meta-analysis*. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31(8). Pp. 1111–1136.
- Kreitner R, dan Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior, Fifth Edition, International Edition*, Mc Graw-Hill companies. Inc
- Kwantes, Catherine T. 2009. *Culture, job satisfaction and organizational commitment in India and the United States*. *Journal of Indian Business Research*. Vol. 1 No. 4. pp. 196-212
- Latan, H. dan Ghozali, I. 2012. *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi*. SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lok, P. and Crawford, J. 2001. *Antecedents of organisational commitment and the mediating role of job satisfaction*. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 16. pp. 594-613.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. Tokyo: Mc Graw-hill Kogakhusa. Ltd.
- Mathis, R. dan Jackson, J. 2007. *Human Resources Management. 12th Edition*, Thomson South-Western Cengage Learning
- Matzler, Kurt *et. al.* 2011. *Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing*, *The International Journal of Human Resource Management*, 22:02, 296-310
- McCrae, R.R. dan Costa, P.T. 1992. *Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and Neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI)*. Odessa: *Psychological Assessment Resources*.
- Meyer, J.P. dan Herscovitch, L. 2001. *Commitment in the Workplace: Toward a General Model*. *Human Resource Management Review*. Vol. 11. pp. 299-326.
- Ocen, E., Francis, K., dan Angundaru, G. 2017. *The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction*. *European Journal of Training and Development*. Vol. 41. pp. 742-757

- Panaccio, A., dan Vandenberghe, C. 2012. *Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states*. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 80(3). pp. 647-658.
- Riduwan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian: untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. CV Alfabeta. Bandung.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan). Buku 1. Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Gramedia.
- Saks, A.M., Uggerslev, K.L. and Fassina, N.E. 2007. *Socialisation tactics and newcomer adjustment: ameta-analytic review and test of a model*. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 70. Pp. 413-446.
- Schermerhorn, J. R. Jr. 2013. *Management*. 12th Editions. USA. John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, Umar dan Bougie, R J. 2016. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan. Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat
- Setiawati, Trias dan Pratama, D. W. 2012. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Karyawan di Pamella Swalayan Enam Yogyakarta*. Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi. UII
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Spagnoli, Paola dan Caetano, Antonio. 2012. *Personality and organisational commitment: The mediating role of job satisfaction during socialization.*, *Career Development International*, Vol. 17 Issue: 3, pp.255-275,
- Spector, P.E. 1985. *Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey*. *American Journal of Community Psychology*. Vol. 13. Pp. 693-713.
- Sugiarto, Eko. 2017. *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif : Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini dan Ariati, S. K. 2017 *Impact of Individual, Job, and Organizational Characteristics on Organizational Commitment with Job Satisfaction as Intervening Variable, Review of Integrative Business and Economics Research*. Vol. 6. Issue 1. Pp. 359-372
- Tokar, D. M., Fisher, A. R., dan Subich, L. M. 1998. "Personality and vocational behavior: a selective review of the literature, 1993-1997". *Journal Vocational Behavior*. Vol. 53. pp.115-153.

- Tziner, A., et al. 2008. *The personality dispositional approach to job satisfaction and organizational commitment. Psychological Reports. Vol. 103(2), pp. 435-442.*
- Veličković VM, et al. 2014. *Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Nurses in Serbia: A Factor Analysis. Nursing Outlook (2014)*
- Wanberg, C.R. and Kammeyer-Mueller, J.D. 2000. *Predictors and outcomes of proactivity in the socialisation process. Journal of Applied Psychology. Vol. 85, pp. 373-85.*
- Weiss. D.J. et.al. 1967. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota University of Minnesota.*
- Yang, Cheng-liang. dan Hwang, Mark. 2014. *Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. Chinese Management Studies Vol. 8. No.1. pp. 6-26*
- Yıldırım, B., Gülmez, M. dan Yıldırım, F. 2016. *The Relationship between the Five-factor Personality Traits of Workers and their Job Satisfaction: A Study on Five Star Hotels in Alanya. Procedia Economics and Finance. 39. Pp. 284-291*
- Yousef, Darwis. 2002. *Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective. Journal of Managerial Psychology. Vol. 17 Issue: 4. pp.250-266*