

**PERBEDAAN TINGKAT KOMITMEN ORGANIASI
DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN PADA
TNI AD DAERAH MILITER V
BRAWIJAYA**

SKRIPSI



oleh

**Amiruddin Aziz
NIM. 11410089**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016**

**PERBEDAAN TINGKAT KOMITMEN ORGANSIASI
DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN PADA
TNI AD DAERAH MILITER V
BRAWIJAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S-1)

oleh

Amiruddin Aziz

NIM. 11410089

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016**

**PERBEDAAN TINGKAT KOMITMEN ORGANIASI
DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN PADA
TNI AD DAERAH MILITER V
BRAWIJAYA**

SKRIPSI

Oleh :

Amiruddin Aziz
NIM. 11410089

Telah Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing

M. Jamaluddin Ma'mun, M. Si
NIP. 19801108 200801 1 007

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 19730710 200003 1 002

SKRIPSI

**PERBEDAAN TINGKAT KOMITMEN ORGANIASI
DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN PADA
TNI AD DAERAH MILITER V
BRAWIJAYA**

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, 17 Februari 2016

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

M. Jamaluddin Ma'mun, M. Si
NIP. 19801108 200801 1 007

Anggota Penguji Lain
Penguji Utama

Drs. H. Yahya, MA
NIP. 19660518 199103 1 004

Ketua Penguji

Moh. Bahrn Amiq, M.Si
NIP.19771224 200801 1 007

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal,.....2016

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 19730710 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amiruddin Aziz

NIM : 11410089

Fakultas : Psikologi

Jurusan : Psikologi

Judul Skripsi : Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademik.

Malang, 03 Februari 2016
Penulis,

Amiruddin Aziz
NIM. 11410089

MOTTO

يُحِبُّ اللَّهُ الْعَامِلَ إِذَا عَمِلَ أَنْ تَحْسِنَ. رواه الطبراني

“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”. (HR. Thabrani)

WIDYA CASTRENA DHARMA SIDDHA

*“Penyempurnaan Ilmu pengabdian dengan ilmu pengetahuan dan
ilmu olah keprajuritan”*

(Falsafah Resimen Mahasiswa)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim. Ucapan syukur tanpa henti pada Yang Maha Kuasa, Allah SWT atas setiap nafas yang diberikan hingga saat ini dan segala rahmat, hidayat serta keberkahan-Nya. Shalawat serta salam bagi junjunganku, Nabi Muhammad SAW atas teladannya yang membawa dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang.

Akhirnya kupersembahkan karya sederhana ini sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tak terhingga khusus kepada orang yang sangat kusayangi Bapak Aminin, Ibunda Fatimah, Adekku Dwi Mar`tus Sholihah dan Amrina Rosyada, serta seluruh keluarga besar dan semua kerabat yang selalu memberikan kasih sayang, semangat serta do`anya untuk kemudahan saya dalam penyelesaiannya karya sederhana ini.

Kepada dosen pembimbing skripsi sekaligus guru spritualku Bapak M. Jamaluddin Ma`mun yang telah mengajariku, mengarahkanku, menasehatiku, memaafkan keteledoranku, yang sudah bersabar menghadapi aku layaknya ayah keduaku terimakasih bapak jasamu takkan pernah kulupakan.

Saudara-saudaraku di SatMenwa 811, khususnya angkatan LXV - 77 “Azul, Musthofa, Ibnu, Amin, Taufiq, Hendra, Iqro`, Irma, Mak Rifa, Septia, Lolita, Ridha” Sahabat terdekatku “Zia, Isma, Nayla, umik Nada, Mak Didi, Emyu, Lautri, Icha, kak Sarah, Mieftah, Juju, a`yun, mama Sofie, Mbak Hannah, MbK Yunita, Sule, Arman, Jack, Ikhwan, Aris, Imas, Basith,

Barok, Ilal, Faudi, Arsad, Dwi, Lama, Nafis, Fiki, Mas Maman, seluruh Psi'11, keluarga Lso. Outbon Mega Putih, HIMMARO, Putra Delta, sahabat PMII Adawiyah, Canggar Cendikia – eyang Wiwik, dan kerabat Ekspedisi `15.” terima kasih atas bantuan, do’a, nasehat, motivasi, hiburan, dan ejekkan lucu yang kalian berikan selama aku kuliah, dan selalu ada untuk sekedar mendengarkan keluh kesahku selama proses penyelesaian tugas akhir ini.

Karya ini juga kupersembahkan special untuk seseorang yang selalu mendukung setiap langkahku dan menyemangatiku meskipun jauh, dan Pak Cahyo Budi yang selalu memotivasi untuk terus berkarya. Terima kasih juga atas kasih sayang, perhatian, kesabaran yang telah memberikanku semangat dan menemaniku dalam proses menyelesaikan Tugas Akhir ini, semoga engkau tetap menjadi cahaya hati di masa depanku nanti.

- Terima kasih Semuanya -

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas berkah dan limpahan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya”. Yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala dan kesulitan, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala dan kesulitan-kesulitan yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada bapak Muhammad Jamaluddin Ma'mun, M. Si selaku pembimbing yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu setiap hari, tenaga, pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Selanjutnya ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharja, M. Si, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Jamaluddin Ma'mun, M. Si. selaku pembimbing skripsi saya yang selalu memberi motivasi dan sabar dalam membimbing utamanya dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
4. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si., selaku dosen wali. Terimakasih atas semua ilmu yang telah diberikan, dan terima kasih telah menjadi orang tua kedua bagi penulis selama masa perkuliahan
5. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh sivitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang memberikan ilmunya dengan tulus dan ikhlas dan sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak Aminin dan Ibunda Fatimah, kedua adikku Dwi Mar'atus Sholohah dan Amrina Rosyada, serta seluruh keluarga besar saya yang telah memberikan semangat, motivasi, do'a hingga penulis dapat menyelesaikan karya ini.
7. Kabintaldam V/BRAWIJAYA Kolonel Caj Drs. Moch. Rifa'I, dan Kasi Tuud Bintaldam V/BRAWIJAYA Mayor Caj (K) Widji Trinarsih S.Sos. sudah berkenan membantu mensukseskan penelitian ini dengan memfasilitasi segala keperluan penelitian.
8. Terimakasih untuk seseorang yang selalu mendukung setiap langkahku dengan do'anya dan memotivasiku untuk selalu mengajarkan karya ini.

9. Serta semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini yang belum disebutkan satu per satu oleh penulis.

Akhir kata penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, semoga karya penelitian ini dapat memberi manfaat bagi semua kalangan dalam bidang pendidikan. Amin

Malang, 03 Februari 2016
Penulis,

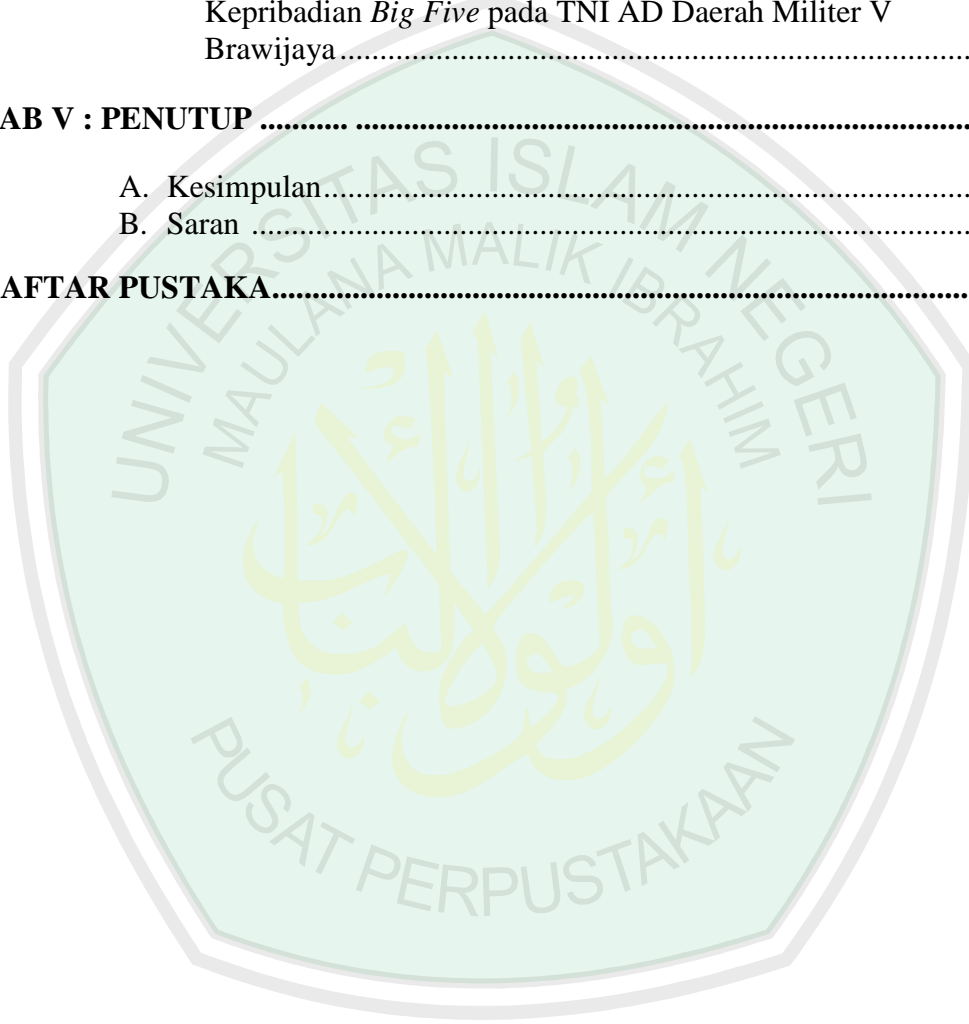
Amiruddin Aziz
NIM. 11410089

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR GRAFIK.....	xvii
DAFTAR DIAGRAM.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK.....	xx
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II : LANDASAN TEORI.....	15
A. Komitmen Organisasi.....	15
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	15
2. Dimensi Komitmen Organisasi.....	19
3. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi.....	21
4. Dampak Komitmen Organisasi.....	25
5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	26
6. Kajian Islam Tentang Komitmen Organisasi.....	29
B. Kepribadian <i>Big Five</i>	33
1. Pengertian Kepribadian.....	33
2. Pengertian Kepribadian <i>Big Five</i>	34
3. Dimensi Kepribadian <i>Big Five</i>	36
4. Kajian Islam Tentang Kepribadian.....	42
C. Hubungan Tingkat Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Tipe Kepribadian <i>Big Five</i>	47
D. Hipotesis.....	52
BAB III : METODE PENELITIAN.....	53
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	53
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	54
C. Definisi Operasional Penelitian.....	55
D. Populasi Dan Sampel penelitian.....	56

1. Populasi.....	56
2. Sampel Penelitian	56
E. Lokasi Penelitian	57
F. Metode Pengumpulan Data	58
1. Kuesoner	58
2. Wawancara	59
3. Dokumentasi	59
G. Instrumen Penelitian	60
H. Validitas dan Reliabilitas	65
1. Validitas	65
2. Reabilitas	66
I. Teknik Analisa Data	67
1. Analisis Deskriptif	67
2. Uji-T (Uji Beda)	69
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
A. Deskripsi Objek Penelitian	71
1. Sejarah BINTALDAM (Pembinaan Mental Daerah Militer) V Brawijaya	71
2. Struktur Organisasi BINTALDAM (Pembinaan Mental Daerah Militer) V Brawijaya	79
3. Tujuan BINTALDAM (Pembinaan Mental Daerah Militer) V Brawijaya	80
B. Hasil Penelitian.....	81
1. Pelaksanaan Penelitian.....	81
2. Uji Validitas Instrumen.....	82
3. Uji Reabilitas Instrumen	88
4. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian	93
a. Deskripsi Tingkat Komitmen Organisasi	93
b. Deskripsi Tingkat Kepribadian <i>Big Five</i>	98
5. Uji Hipotesis	114
a. Hasil Uji Normalitas	114
b. Uji Homogenitas	117
c. Uji Hipotesis Penelitian	118
C. Pembahagsan hasil penelitian.....	121
1. Tingkat Komitmen Organisasi TNI AD Daerah Militer V Brawijaya	121
2. Tingkat Tipe Kepribadian <i>Big Five</i> pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya	126
a. Tingkat Dimensi Kepribadian <i>Neuroticism</i> pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya	127
b. Tingkat Dimensi Kepribadian <i>Extraversion</i> pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya	128
c. Tingkat Dimensi Kepribadian <i>Openness</i> pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya	130

d. Tingkat Dimensi Kepribadian <i>Agreeableness</i> pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya	131
e. Tingkat Dimensi Kepribadian <i>Conscientiousness</i> pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya.....	133
3. Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Ditinjau dari Tipe Kepribadian <i>Big Five</i> pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya	134
BAB V : PENUTUP	149
A. Kesimpulan.....	149
B. Saran	152
DAFTAR PUSTAKA.....	155



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Big Five</i> dan Skala Ilustratif.....	37
Tabel 3.1 Blueprint Komitmen Organisasi	61
Tabel 3.2 Blueprint Kepribadian <i>Big Five</i>	63
Tabel 3.3 Skor Respon	64
Tabel 3.4 Rumus Pengklasifikasian Kategori	68
Tabel 4.1 Hasil Validitas Skala Komitmen Organisasi.....	83
Tabel 4.2 Hasil Validitas Dimensi Kepribadian <i>Neuroticism</i>	84
Tabel 4.3 Hasil Validitas Dimensi Kepribadian <i>Extraversion</i>	85
Tabel 4.4 Hasil Validitas Dimensi Kepribadian <i>Openness</i>	86
Tabel 4.5 Hasil Validitas Dimensi Kepribadian <i>Agreeableness</i>	86
Tabel 4.6 Hasil Validitas Dimensi Kepribadian <i>Conscientiousness</i>	87
Tabel 4.7 Hasil Validitas Skala Kepribadian <i>Big Five</i>	87
Tabel 4.8 Hasil Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	89
Tabel 4.9 Hasil Reliabilitas Dimensi Kepribadian <i>Neuroticism</i>	90
Tabel 4.10 Hasil Reliabilitas Dimensi Kepribadian <i>Extraversion</i>	90
Tabel 4.11 Hasil Reliabilitas Dimensi Kepribadian <i>Openness</i>	91
Tabel 4.12 Hasil Reliabilitas Dimensi Kepribadian <i>Agreeableness</i>	91
Tabel 4.13 Hasil Reliabilitas Dimensi Kepribadian <i>Conscientiousness</i> ...	92
Tabel 4.14 Hasil Reliabilitas Komitmen Organisasi dan Kepribadian <i>Big Five</i>	92
Tabel 4.15 Nilia <i>Mean Hipotetic</i> dan <i>Standar Deviasi Hipotetik</i>	95
Tabel 4.16 Rumus Pengklasifikasian Kategori	95
Tabel 4.17 Kategori Tingkat Komitmen Organisasi.....	96
Tabel 4.18 Deskripsi Kategori Tingkat Komitmen Organisasi.....	97
Tabel 4.19 Nilia <i>Mean Hipotetic</i> dan <i>Standar Deviasi Hipotetik</i>	102
Tabel 4.20 Rumus Pengklasifikasian Kategori	102
Tabel 4.21 Kategori Tingkat <i>Neuroticism</i>	103
Tabel 4.22 Kategori Tingkat <i>Extraversion</i>	104
Tabel 4.23 Kategori Tingkat <i>Openness</i>	105
Tabel 4.24 Kategori Tingkat <i>Agreeableness</i>	106
Tabel 4.25 Kategori Tingkat <i>Conscientiousness</i>	107
Tabel 4.26 Deskripsi Kategori Tingkat Kepribadian <i>Big Five</i>	107
Tabel 4.27 Kategorisasi Subjek Menggunakan Skor Z.....	108
Tabel 4.28 Hasil Uji Normalitas	115
Tabel 4.29 Hasil Uji Homogenitas	117
Tabel 4.30 Hasil Uji <i>Kruskal-Wallis</i>	107

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bintaldam V Brawijaya..... 79
Gambar 4.2 Tingkat Komitmen Organisasi pada Dimensi Kepribadian *Big Five* dari yang Tinggi ke Rendah..... 121



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Kategorisasi Tingkat Komitmen Organisasi	97
Grafik 4.2 Kategorisasi Tingkat Kepribadian <i>Big Five</i>	109
Grafik 4.3 Kategorisasi Tingkat Dimensi <i>Neuroticism</i>	110
Grafik 4.4 Kategorisasi Tingkat Dimensi <i>Extraversion</i>	111
Grafik 4.5 Kategorisasi Tingkat Dimensi <i>Openness</i>	112
Grafik 4.6 Kategorisasi Tingkat Dimensi <i>Agreeableness</i>	113
Grafik 4.7 Kategorisasi Tingkat Dimensi <i>Conscientiousness</i>	114



DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Kategorisasi Tingkat Komitmen Organisasi	97
Diagram 4.2 Kategorisasi Tingkat Dimensi <i>Neuroticism</i>	109
Diagram 4.3 Kategorisasi Tingkat Dimensi <i>Extraversion</i>	110
Diagram 4.4 Kategorisasi Tingkat Dimensi <i>Openness</i>	111
Diagram 4.5 Kategorisasi Tingkat Dimensi <i>Agreeableness</i>	112
Diagram 4.6 Kategorisasi Tingkat Dimensi <i>Conscientiousness</i>	113



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Bukti Konsultasi
- Lampiran 2 Surat Penelitian
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4 Skala Kepribadian *Big Five*
- Lampiran 5 Skala Komitmen Organisasi
- Lampiran 6 Tabulasi Skor Jawaban Skala *Big Five*
- Lampiran 7 Tabulasi Skor Jawaban Skala Komitmen Organisasi
- Lampiran 8 Tabulasi Skor Valid Jawaban Skala *Big Five (Neuroticism)*
- Lampiran 9 Tabulasi Skor Valid Jawaban Skala *Big Five (Extraversion)*
- Lampiran 10 Tabulasi Skor Valid Jawaban Skala *Big Five (Openness)*
- Lampiran 11 Tabulasi Skor Valid Jawaban Skala *Big Five (Agreeableness)*
- Lampiran 12 Tabulasi Skor Valid Jawaban Skala *Big Five (Conscientiousness)*
- Lampiran 13 Tabulasi Skor Valid Jawaban Skala Komitmen Organisasi
- Lampiran 14 Hasil Output SPSS Skala Kepribadian *Neuroticism*
- Lampiran 15 Hasil Output SPSS Skala Kepribadian *Extraversion*
- Lampiran 16 Hasil Output SPSS Skala Kepribadian *Openness*
- Lampiran 17 Hasil Output SPSS Skala Kepribadian *Agreeableness*
- Lampiran 18 Hasil Output SPSS Skala Kepribadian *Conscientiousness*
- Lampiran 19 Hasil Output SPSS Skala Komitmen Organisasi
- Lampiran 20 Hasil Output SPSS Normalisasi dan Homogenitas
- Lampiran 21 Hasil Output SPSS *Kruskal- Wallis*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan salah satu aparatur Negara yang berkonsentrasi dalam menjalankan tugas pada pertahanan dan keamanan wilayah Negara Kesatuan Replubik Indonesia (NKRI), dalam mempertahankan keamanan Negara, Indonesia membentuk kelompok militer yang terdiri orang-orang yang terorganisir untuk melakukan pertempuran. Tugas seorang anggota TNI sangatlah berat, tugas pokok TNI dalam rangka pertahanan keamanan Negara, dalam perannya sebagai Bhayangkari Negara untuk mencapai tujuan nasional yaitu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan pancasila dan UUD 1945 (Hendartono, 2003: 5-7; UURI No. 34 Thn. 2004 Bab IV Pasal 7). Tugas dan tanggung jawab seorang anggota TNI yang begitu berat dan tidak bisa dibuat main-main telah menuntut seluruh jajaran organisasi TNI baik Angkatan Darat, Angkatan Udara, dan Angkatan Laut untuk selalu eksis dan professional di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Undang-undang Republik Indonesia No. 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia pada Bab II pasal 2 menjelaskan, bahwa tentara professional merupakan tentara yang terlatih, terdidik, dan terpelihara secara baik. Parjurit TNI sebagai manusia yang terpilih dan terlatih secara baik seharusnya memiliki perilaku disiplin, loyal kepada

satuan, taat kepada perintah, dan dapat menempatkan diri layaknya sebagaimana prajurit Sapta Marga.

Seorang anggota TNI yang mengamalkan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit tidak akan melakukan penyimpangan atau melanggar aturan satuan, ketika seorang anggota melakukan penyimpangan atau melanggar aturan maka hal tersebut akan berdampak pada satuan bahkan kepada anggota tersebut. Anggota satuan TNI yang memiliki sebuah komitmen pada satuannya tidak akan menghambat tercapainya tujuan dan sasaran satuan dengan tidak melakukan pelanggaran yang akan berdampak pada rusaknya satuan, melainkan akan memihak satuannya yang mempekerjakannya, karena satuan dan dirinya merupakan dua pihak yang saling membutuhkan (Rivai, 2013: 246).

Hal ini serupa dengan pendapat Meyer, Allen, &Smith (1993) bahwa komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (dalam Suseno dan Sugiyanto, 2010: 93).

Selanjutnya, Meyer, Allen, &Smith (dalam Sopiah, 2008: 157) mengemukakan bahwa Komitmen terhadap organisasi dalam tiga komponen yang berbeda yaitu komitmen sebagai kelekatan afeksi kepada

organisasi (*afektive commitment*), komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi (*normative commitment*).

Lebih spesifik lagi, Mayer dan Allen (1990) memberikan penjelasan bahwa anggota yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya mempunyai dorongan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya. Anggota yang berkomitmen afektif bertahan karena memiliki ketertarikan emosional terhadap organisasi, merasa cocok dengan pekerjaannya, dan keyakinan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Komitmen afektif ini muncul dan berkembang oleh rasa kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang tidak diperolehnya dari organisasi lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaat yang diperoleh semakin tinggi komitmen anggota pada organisasinya (dalam Sutresno, 2010: 292-293).

Berdasarkan hasil data yang didapat, personil yang memiliki komitmen afektif pada organisasinya bisa terlihat dari penerimaan akan system bergilir yang diterapkan, dimana system tersebut menggilir ke-staf-an yang satu dengan ke-staf-an yang lain. Hal tersebut dibuktikan dengan nyaman dan senang personil dengan sistem bergilir tersebut, yang mana alasannya sesuai dengan jabatan dan kemampuan personil. Alasan lain yang didapat peneliti adalah karena dengan sistem bergilir personil TNI

dapat belajar serta melatih keterampilan dalam bekerja (Wawancara, 11 Desember, 2015)

Selanjutnya, komitmen *continuance*, yang mana telah dijelaskan oleh Meyer, Allen, & Smith (dalam Sopiah, 2008: 157) bahwa komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi. Komitmen *continuance* muncul karena biaya yang harus ditanggung sebagai konsekuensi jika keluar dari organisasi, anggota akan mengalkulasikan pengorbanan atas keterlibatannya dalam menjadi anggota, anggota akan cenderung memiliki komitmen yang tinggi jika pengorbanan yang dimiliki semakin besar. Seorang anggota akan tetap bertahan dalam suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena anggota tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Hal serupa pun ditemukan peneliti, yang mana banyaknya personil yang tetap bertahan karena membutuhkan gaji dan kesejahteraan satuan, fenomena tersebut dapat terlihat dari banyaknya personil yang mempunyai hutang di Koperasi Satuan, bahkan ada juga yang sampai hutang di Bank (Dokumentasi, 11 Desember 2015). Hal tersebut dapat terjadi karena personil memiliki tanggungan kredit yang harus dibayar tiap bulannya, tanggungan biaya pendidikan anak, dan ada juga yang hutang karena ingin membangun rumah. Fenomena yang lain yang ditemukan peneliti adalah personil tetap bertahan karena membutuhkan jaminan kesejahteraan hari tua (Pensiun), yang mana hal

tersebut tidak akan didapat jika keluar dari organisasi (Wawancara, 11 Desember 2015).

Kemudian, komitmen yang ketiga adalah komitmen *normative*. Seperti yang dijelaskan sebelumnya oleh Meyer, Allen, & Smith (dalam Sopiah, 2008: 157) bahwa komitmen *normative* merupakan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen ini muncul karena suatu kewajiban moral untuk tetap menjadi anggota dan memberikan sumbangan pada organisasinya baik materi maupun non-materi, yang mana seorang anggota akan merasa bersalah jika tidak melakukan sesuatu. Terkait tentang komitmen *normative*, peneliti menemukan fenomena yang menyatakan bahwa semua personil bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, waktu, dan tenaga demi tugas organisasi serta tidak terlepasnya tanggung jawab sebagai TNI. Seperti mau ditugaskan di luar wilayah yang jauh dari keluarga dengan resiko meninggalkan keluarga dalam kurung waktu yang sangat lama (wawancara, 13 Agustus 2015).

Sejalan dengan pendapat Meyer, Allen, & Smith (dalam Sopiah, 2008: 157) di atas, Ardana, dkk, (2012: 135) menggambarkan bahwa anggota yang memiliki kepedulian yang tinggi terhadap organisasinya akan terlihat pada perilaku: (1) tidak senang melihat perbuatan yang cenderung merugikan organisasi, (2) bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan organisasi, (3) bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, waktu, tenaga untuk kemajuan organisasi, (4) tidak

mau berbuat hal-hal yang mengarah kepada hal-hal yang merusak organisasi, (5) suka bekerja keras, kreatif, dan berbuat yang terbaik bagi organisasi, dan (6) merasa bangga atas prestasi yang dicapai organisasi.

Potter (dalam Rizki dan Lubis, 2013: 20) menambahkan bahwa komitmen yang tinggi pada anggota membuat anggota terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif. Misalnya: membolos, mangkir, meninggalkan jam kerja, dan pindah kerja. Selain itu, Komitmen anggota yang tinggi pada organisasinya akan menjadikan anggota merasa tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Sedangkan pendapat Hunt dan Morgan (dalam Sopiah, 2008, 156) bahwa anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi. Tidak hanya itu, anggota yang memiliki komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk berusaha agar tercapainya tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota. Oleh karena itu, setiap organisasi ingin mempunyai anggota yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi, mengingat pentingnya komitmen anggota terhadap organisasi.

Secara umum, seorang prajurit sudah terdidik untuk berkomitmen terhadap satuan, baik berupa *afektif*, *normative*, maupun *continance* sebab sebelum masuk untuk menjadi seorang prajurit harus mengikuti pendidikan-pendidikan khusus kemiliteran. Akan tetapi, tingkat komitmen satu dengan yang lain berbeda-beda dan beragam. Perbedaan dan keragaman komitmen individu dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, baik

dari luar diri individu (lingkup jabatan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam bekerja) ataupun dari dalam individu (seperti; usia dan jenis kelamin) (David dalam Sopiah, 2008: 163).

Selanjutnya, menurut Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008, 164) menambahkan bahwa karakteristik personal yang dimiliki individu merupakan faktor dasar yang membedakan tingkat komitmen individu satu dengan individu lainnya. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki dan Lubis (2013) dengan judul “Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan”. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Dan hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa karyawan perempuan memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dari pada karyawan laki-laki.

Senada dengan penelitian di atas, penelitian yang dilakukan oleh Hadiyani, Karmiyati, & Ingariati (2012) yang berjudul "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan". Hasil penelitian ditemukan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi karyawan yang ditinjau dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka semakin kuat pula komitmen organisasinya, sebaliknya semakin pendek masa kerja seseorang maka akan semakin lemah komitmen organisasinya.

Sesuai pendapat yang telah dijelaskan oleh Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) dan telah didukung dengan penelitian sebelumnya, bahwa yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi adalah faktor personal, lebih tepatnya karakteristik personal yang beragam yang biasa dikenal dengan kepribadian. Kepribadian merupakan karakteristik yang relative permanen dan secara konsisten mempengaruhi perilakunya (Feist & Feist dalam Sambung dan Iring, 2014: 4). McCrea (dalam Pratama, dkk, 2012: 59) menambahkan bahwa kepribadian karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Kepribadian individu dapat diketahui dengan berbagai cara serta metode yang beragam, salah satunya melalui pendekatan kepribadian.

Pendekatan kepribadian dalam penelitian ini menggunakan teori *Big Five Personality*. Pendekatan ini dipilih karena pendekatan kepribadian ini paling sering digunakan dalam penelitian perilaku keorganisasian dan sering dikaitkan dengan prestasi seseorang (dalam Soepono dan Srimulyani, 2015: 52). Penelitian lintas budaya yang juga pernah dilakukan oleh McCrae & Jhon (1992), hasil dari penelitian menjelaskan kegunaan lima dimensi kepribadian (*Big Five*) juga ditemukan dalam populasi tua dan muda, berpendidikan dan tidak berpendidikan. Sejauh ini pendekatan big five ini dapat diterapkan dalam budaya lain serta dapat diterapkan dengan baik di seluruh dunia (Allik, McCrae, dkk 2004, dalam Friedman & Schustack, 2008: 309)

Dalam pendekatan kepribadian ini dijelaskan bahwa kepribadian individu terdiri dari lima sifat (*trait*) dasar, kelima dimensi dasar tersebut digunakan untuk menggambarkan perbedaan dalam perilaku kognitif, afektif, dan social. Teori *Big Five Personality* menurut Costa dan Mcrae dalam Pratama, Pali, & Nurcahyo (2012: 60), dilihat dari lima dimensi kepribadian yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness*.

Berdasarkan kelima dimensi, Soepono dan Srimulyani (2015: 52) menjelaskan bahwa karyawan dengan karakteristik tinggi pada masing-masing dimensi adalah individu yang suka hidup berkelompok, aktif, terbuka, suka berteman, hangat, suka menolong, berhati lembut, teliti, tepat waktu, rapi, bertanggung jawab, rileks, tidak mudah emosional, kreatif, dan ingin tahu. Sedangkan individu dengan karakteristik rendah adalah karyawan yang suka menyendiri, penakut, pendiam, tidak ramah, sinis, pendendam, lalai, lemah, emosional, depresi, dan konvensional.

Lebih spesifik lagi, Friedman dan Schustack (2008: 310) menggambarkan individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *extroversion* cenderung menikmati kebersamaan dengan orang lain, bersemangat, dan besar mulut. Sedangkan, individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *conscientiousness* cenderung dapat bekerja dengan baik, tekun, tanggung jawab, dan berorientasi pada tujuan. Orang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *agreeableness* cenderung menarik diri dari pergaulan atau kelompok dan tidak suka terlibat kegiatan social.

Orang yang *neuroticism* cenderung mudah cemas, tegang, dan mudah gugup. Orang yang *neuroticism* tinggi serta mudah termotivasi dengan baik akan mengubah kecemasan tersebut menjadi dorongan untuk menuju kesuksesan, maupun sebaliknya orang yang *neuroticism* tinggi dan tidak dapat termotivasi akan membiarkan kecemasannya membawa ke dalam kegagalan. Terakhir, orang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *openness* cenderung kreatif dan memiliki minat akan estetika dan intelektual. Masing-masing individu tidak mungkin memiliki kelima dimensi kepribadian *Big Five* secara keseluruhan, melainkan satu-dua dimensi kepribadian yang menonjol.

Banyak penelitian terdahulu yang sudah mengkaji tentang kepribadian *Big Five* dengan perilaku keorganisasian. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Widhiastuti (2010) yang berjudul “*The Big Five Personality* Sebagai Penunjang Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki kecenderungan sederhana dalam arti tidak memiliki keinginan untuk berbuat keanehan atau diluar kaidah yang telah ditentukan perusahaan. Berikutnya, penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Pali, & Nurcahyo (2012) yang berjudul “Pengaruh Kepribadian Berdasarkan *The Big Five Personality* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Hotel”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh dari variabel *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openness to experience* terhadap kepuasan kerja.

Oleh karena itu, peneliti tertarik menguji lebih jauh dan lebih lanjut tentang kepribadian dan komitmen organisasi. Peneliti menguji tentang kepribadian dan komitmen organisasi pada Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat yang secara umum memiliki komitmen yang tinggi pada komandan dan satuannya. Untuk mengungkapkan hal tersebut peneliti menggunakan teori kepribadian *Big Five* yang terdiri dari lima tipe (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openness to experience*) sebagai dasar penelitian kepribadian Anggota TNI AD. Berdasarkan hal tersebut peneliti memberikan judul “Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Ditinjau dari Tipe Kepribadian Pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya”.

B. Rumusan Masalah

Dari beberapa uraian pemikiran yang telah dituangkan pada latar belakan di atas, terdapat beberapa masalah pokok yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana tingkat komitmen organisasi tentara yang berkepribadian *extraversion* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi tentara yang berkepribadian *agreeableness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya?
3. Bagaimana tingkat komitmen organisasi tentara yang berkepribadian *conscientiousness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya?
4. Bagaimana tingkat komitmen organisasi tentara yang berkepribadian *neuroticism* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya?

5. Bagaimana tingkat komitmen organisasi tentara yang berkepribadian *openness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya?
6. Apakah ada perbedaan tingkat komitmen organisasi ditinjau dari tipe kepribadian pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan target yang hendak dicapai dalam melakukan suatu kegiatan. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi tentara yang berkepribadian *extraversion* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya.
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi tentara yang berkepribadian *agreeableness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya.
3. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi tentara yang berkepribadian *conscientiousness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya.
4. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi tentara yang berkepribadian *neuroticism* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya.
5. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi tentara yang berkepribadian *openness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya.

6. Untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat komitmen organisasi ditinjau dari tipe kepribadian pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat secara teoritis:

- a. Untuk memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam mengkaji permasalahan-permasalahan yang terjadi.
- b. Pengaplikasian dari ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.
- c. Menjadi sumbangan pemikiran baru tentang kajian keilmu psikologi organisasi dan psikologi kepribadian yang jauh lebih bervariasi, lebih spesifiknya kepribadian pada anggota militer. sehingga terbuka peluang untuk dilakukan penelitian yang lebih besar dan lebih luas.

Adapun manfaat secara praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Bermanfaat untuk dipakai sebagai informasi tambahan bagi penelitian-penelitian sejenis.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan tambahan dan evaluasi dalam hal konsep kepribadian dalam membangun komitmen seorang prajurit TNI AD agar mampu memenuhi tuntutan tugas dan tanggung jawab.

- c. Sebagai informasi dalam kepribadian prajurit TNI AD yang mampu diterapkan dalam meningkatkan komitmen prajurit terhadap satuan militer yang lebih efektif dan efisien.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan. Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota organisasi tersebut (Blau dan Global dalam Muchlas, 2008: 161). Menurut Schur (dalam Sutrisno, 2010: 292) komitmen juga dapat diartikan sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari kelangsungan hubungan antara partner dalam pertukaran. Komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai (Zalman dan Dashpande dalam Sutrisno, 2010: 292).

Komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu, keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam sebuah organisasi dan untuk kepentingan organisasi. Menurut Mathin dan Jackson (dalam Sopiah, 2008: 155) mendefinisikan komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan

menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Sedangkan menurut Mowday (1982) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Komitmen organisasional adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008: 155).

Rivai dan Mulyadi (2013: 246) dalam bukunya mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti memihakkan seseorang pada pekerjaan khusus; komitmen organisasi yang tinggi berarti memihakkan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Tokoh lain, Lincoln (dalam Sopiah, 2008: 155), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Blau & Boal menyebut komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan organisasi

terhadap tujuan organisasi. Robbins mendefinisikan komitmen organisasi sebagai satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. O'Reilly menyebutkan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Steers & Porter mengatakan bahwa satu bentuk satu komitmen yang muncul bukan hanya sifat loyalitas yang positif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan (dalam Sopiah, 2008: 156).

Sedangkan menurut Oei (dalam Santoso, 2014) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan relative pengenalan pada keterlibatan dari dalam diri seseorang individu dalam suatu organisasi. Ia menambahkan komitmen merupakan dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya dan memandangnya sebagai kebutuhan dalam hidupnya. Sedangkan Meyer dan Allen (dalam Suseno dan Sugiyanto, 2010: 93) mendefinisikan komitmen dalam berorganisasi sebagai konstruksi psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. oleh sebab itu, anggota yang

memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan dalam organisasi tersebut.

Tidak jauh beda dengan pendapat para tokoh di atas, menurut Luthans (dalam Sutrisno, 2010: 292) menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Senada dengan ini, Mowday, Steers, dan Porter (dalam Sopiah, 2008: 156) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai daya relatif dan keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap satu organisasi. Newstrom melanjutkan bahwa secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal: (1) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam satu organisasi.

Beberapa definisi tentang komitmen organisasi oleh para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah salah satu sikap dalam bekerja yang memiliki karakteristik hubungan anggota dan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, yang ditandai dengan adanya: kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan

tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer, Allen dan Smith (dalam Sopiah, 2008: 157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective commitment*, Komitmen afektif ini yang berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen afektif ini terjadi karena adanya ikatan emosional, yang muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaat yang dirasakan oleh anggota, maka semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya (dalam Sutrisno, 2010: 293).
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dalam komitmen ini anggota cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi (dalam Sutrisno, 2010: 293).

3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Kanter mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional (Sopiah, 2008: 158), yaitu:

1. Komitmen bersinambungan (*continuance commitment*), yaitu organisasi yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesional commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkan. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

3. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Basahaw dan Grant (dalam Sopia, 2008: 159) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008: 159) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. *Make it Charismatic*: Jadikan visi misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak.
2. *Build The Tradition*: segala sesuatu yang baik di organisasi, jadikan sebagai sesuatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3. *Have Comprehensive Greivance Procedure*: bila ada keluhan atau komplek dari pihak luar ataupun dari internal organisasi, maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. *Provide Extesive Two-Way Communication*: jadilah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

5. *Create a Sense of Community*: jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai satu komunitas, di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
6. *Build Value Based homogeneity*: membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi, maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, dll.
7. *Share and Share Alike*: sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah hingga yang paling atas tidak terlalu beda. Atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan, dll.
8. *Emphasize barnraising, Cross-utilization, and tam work*: organisasi dalam satu komunitas harus dapat bekerja sama dan saling berbagi saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.
9. *Get Together*: adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi, sehingga kebersamaan bisa terjalin.
10. *Support Employee Development*: hasil study menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi, bila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.

11. *Commit to Actualizing*: setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kemampuan asing-masing.
12. *Provide First-Year Job Challenge*: karyawan masuk ke dalam organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang konkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dan mewujudkan impiannya.
13. *Enrich and Empower*: ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan.
14. *Promote from Within*: bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
15. *Provide Developmental Activities*: bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal ini akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya.
16. *The Question of Employee Security*: bila karyawan sudah nyaman baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Semisal dengan adanya kebijakan jaminan kesehatan, maka karyawan akan bekerja lebih seakan, dan akan meningkatkan produktivitasnya.

17. *Commot To People-First Values*: membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Dengan seperti itu, maka perlahan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada awal masuk organisasi.
18. *Put it In Writing*: data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dll, organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan bukan sekedar bahasa lisan.
19. *Hire "Right-Kind" Managers*: bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebijakan-kebijakan, aturan-aturan, disiplin, dll, pada bawahan, sebaiknya pemimpin memberikan teladan pada bawahan terlebih dahulu dalam bentuk sikap dan perilaku.
20. *Walk The Talk*: tindakan jauh lebih efektif dari pada kata-kata. Jika bawahan mulai berbuat sesuatu, maka sebaiknya pimpinan berbuat sesuatu, bukan hanya kata-kata.

Mowday et.al. (dalam Sopiah, 2008: 161) mengemukakan bahwa faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi akan berbeda lagi bagi karyawan yang baru bekerja, setelah yang menjalani kerja cukup lama serta dalam karyawan yang bekerja dalam tahapan yang lama menganggap perusahaan atau organisasi tersebut menjadi bagian dari hidupnya.

4. Dampak Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkat yang sangat rendah, hingga tingkat yang sangat tinggi. Davis (dalam Sopiah, 2008: 166) mengemukakan bahwa manajer akan memilih karyawan yang bisa di percaya dan mengabaikan karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional. Hacker (dalam Sopiah, 2008: 166) menambahkan bahwa tanpa menunjukkan komitmen yang menajubkan maka promosi seseorang karyawan ke jabatan akan tidak akan mendapatkan yang lebih. Dilihat dari organisasi, dampak karyawan yang memiliki komitmen rendah akan berdampak *turn over*, tingginya absensi, menambahnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya loyalitas, rendahnya kualitas kerja. Jika rendahnya komitmen kerja, maka akan memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan, yang dampak lebih lanjut adalah reputasi menurun, kurangnya kepercayaan klien, dan dampak yang lebih buruk lagi menurunya perusahaan.

Ditinjau dari sudut karyawan baik yang tinggi akan berdampak meningkatnya karier karyawan itu sendiri. Whyte (dalam Sopiah, 2008: 166) membuat semacam jargon: “Loyallah pada perusahaan, maka perusahaan akan loyal kepada anda”. Pada umumnya organisasi akan memberikan kepada karyawan atas pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi. Begitu juga sebaliknya, ditinjau dari segi perusahaan,

karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja.

Komitmen karyawan baik tinggi maupun rendah, akan berdampak pada: 1) karyawan itu sendiri, misal terhadap perkembangan karier karyawan itu dalam perusahaan, 2) organisasi, karyawan akan berkomitmen pada organisasi akan menimbulkan organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dll.

Hackett & Guinon (dalam Sopiah, 2008: 166) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun. Sedangkan menurut Carsten dan Spector (dalam Sopiah, 2008: 166) dampak yang timbul adalah karyawan tersebut akan tetap tinggal dalam organisasi. Bila komitmen karyawan tinggi, maka dampak yang di timbulkan adalah mereka akan lebih puas dalam kehidupan mereka secara keseluruhan. Menurut Mathieu dan Zajac adalah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi dan karyawan akan memiliki tingkat stres yang rendah.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor,

misalnya, Steers (dalam Sopiah, 163) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: 1) ciri pribadi pekerjaan, termasuk masa jabatan dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. 2) ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan sekerja. 3) pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David (dalam Sopiah, 2008: 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misal usia, jenis kelamin tingkat pendidikan, pengalaman kerja kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misal lingkup jabatan, tetangga dalam jabatan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misal besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi, atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengan Dalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja, dan

karyawan puluhan tahun yang sudah bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Stum (dalam Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu:

1. Budaya keterbukaan.
2. Kepuasan kerja.
3. Kesempatan personal untuk berkembang.
4. Arah organisasi.
5. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Sedangkan Young et.al. (dalam Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional:

1. Kepuasan terhadap promosi,
2. Karakteristik pekerjaan,
3. Komunikasi,
4. Kepuasan terhadap kepemimpinan,
5. Pertukaran ekstrinsik,
6. Pertukaran intrinsik,
7. Imbalan intrinsik,
8. Dan imbalan ekstrinsik.

Steers dan Porter (dalam Sopiya, 2008: 164) mengemukakan pendapatnya ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakter personal, ke seluruh faktor ini akan membentuk faktor awal.
2. Faktor organisasi meliputi *initial works experiences, job scope, Supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-organization factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi adalah ada tidaknya pekerjaan lain, jika ada dan lebih baik tentu karyawan akan meninggalkannya.

6. Kajian Islam tentang Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap dalam bekerja yang didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasinya dalam arti kesetiaan, keyakinan, dan keterlibatan. Komitmen juga dapat diartikan sebagai jaminan janji baik implisit maupun eksplisit dari kelangsungan hubungan, selain itu komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai (dalam Sutrisno, 2010: 292).

Islam mengajarkan untuk tetap menjaga hubungan baik antar sesama makhluk maupun berhubungan dengan penciptanya, setia pada

ajaran Allah, yakin atas kuasa Allah, serta taat perintahnya. Seorang muslim melakukan kewajibannya untuk berjihad, berpuasa, berzikir, sholat, dll itu semua merupakan perwujudan komitmen seorang muslim terhadap Tuhan-Nya yakni Allah, sebagaimana firman-Nya dalam Al-Qur`an surat Ali Imran ayat 191, yang berbunyi:

الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ
السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَاطِلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

Artinya:

(yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadaan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): “Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan Ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, maka perihalah kami dari siksa neraka (QS Ali Imran: 191)

Ayat di atas menjelaskan bahwa seorang yang memiliki komitmen pada Tuhannya akan selalu mengingat-Nya dimanapun dan kapanpun, begitu pula dalam sebuah organisasi, anggota yang memiliki komitmen pada organisasinya akan selalu mengingatnya. Gambaran komitmen anggota kepada organisasinya yang dapat ditunjukkan dengan tindakan nyata diperbutnya untuk organisasi, seperti mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, memberikan seluruh tenaga untuk

mencapai tujuan bersama, sungguh-sungguh dalam bekerja, dll. Allah berfirman dalam Al-Qur`an Surat Fusshilat ayat 30 yang berbunyi:

إِنَّا لَذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya:

Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: “Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: “Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembiralah mereka dengan Jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu” (QS Fusshilat: 30)

Ayat di atas telah menggambarkan bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (yakin) serta kesungguhan dalam diri seseorang, maka hal tersebut akan mendorong seseorang untuk konsisten dan berkomitmen untuk mencapai keberhasilan bersama-sama. Dalam sebuah organisasi keyakinan dan kesungguhan seorang anggota mendorong anggota untuk berkomitmen pada organisasinya, setia kepada organisasinya, taat terhadap peraturan organisasi, dan mengerjakan tugas dengan bersungguh-sungguh.

Anggota yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan selalu berusaha menjalani apapun dengan bersungguh-sungguh, memiliki

keinginan yang kuat untuk bekerja keras agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Sebagaimana firman Allah yang menganjurkan untuk meraih apa yang diinginkan dalam Al-Qur`an surat Jumu`ah ayat 10, yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah banyak-banyak supaya kamu beruntung (QS Al Jumu`ah: 10)

Selanjutnya, firman Allah dalam Al-Qur`an surat Al-Ankabut ayat 69, yang berbunyi:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya:

Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhoan) Kami, benar-benar akan kami tunjukan kepada mereka jalan-jalan Kami, dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik (QS Al-Ankabut: 69)

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memberikan jalan yang mempermudah anggota dalam menjalankan tugas yang diberikannya, serta Allah selalu bersama orang-orang yang berada di jalan-Nya. Selama

anggota tersebut bersungguh-sungguh dalam berusaha tanpa putus asa untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

B. Kepribadian *Big Five*

1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian berasal dari kata latin yaitu *persona* yang berarti adalah sebuah topeng yang bisa digunakan dalam sebuah pertunjukan drama atau teaterikal, yang digunakan para aktor romawi kuno dalam menjalankan perannya. Namun seiring berjalannya waktu, kepribadian diartikan suatu pola watak (*traits*) yang relatif permanen dan mempunyai karakteristik yang unik yang secara konsisten mempengaruhi perilakunya (Feist & Feist dalam Pratama dkk, 2012: 59). Watak (*traits*) memberikan kontribusi bagi perbedaan-perbedaan individu dalam berperilaku, konsistensi perilakunya di sepanjang waktu dan stabilitas perilaku tersebut di setiap situasi. Watak mungkin saja unik atau umum bagi beberapa kelompok orang atau mungkin dimiliki seluruh spesies manusia namun polanya selalu berbeda bagi setiap individu. Karena itu masing-masing pribadi, meskipun mirip dengan yang lain dalam satu dua hal, tetap memiliki sebuah kepribadian yang unik. Karakter (*Characteristic*) adalah kualitas unik seseorang yang mencakup atribut-atribut, seperti temperamen, fisik dan intelegensia (dalam sambung dan iring, 2014: 4).

Penjelasan kepribadian juga dijelaskan oleh Allport (dalam Pratama dkk, 2012: 59) bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis

dalam individu, dari sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Derlaga, Winstead & Jones (dalam Yusuf & Nurihsan, 2011: 3) mengartikan kepribadian sebagai sistem yang relatif stabil mengenai karakteristik individu yang bersifat internal, yang berkontribusi terhadap pikiran, perasaan, dan tingkah laku yang konsisten.

Kemudian, Shcoen (dalam Prawira, 2013: 34) mendefinisikan kepribadian sebagai sebuah sistem yang terorganisasi, dari keseluruhan fungsional, kesatuan atau kebiasaan. Kemudian disposisi-disposisi dan sentimen-sentimen yang memberikan corak pada setiap individu dan ini yang menjadikan perbedaan dengan individu lainnya. Sedangkan menurut oleh McCrae (dalam Pratama dkk, 2012: 59) berpendapat bahwa kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu, yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya.

Beberapa dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah suatu sistem yang relatif stabil dan bersifat permanen yang memiliki karakteristik yang unik baik secara tingkah laku, perasaan dan pikiran yang mampu membedakan individu yang satu dengan individu yang lain dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

2. Kepribadian *Big Five*

Selama beberapa tahun yang lalu, banyak penelitian tentang kepribadian yang dilakukan oleh peneliti besar, diantaranya Eysenck,

Cattell, Allport dan Odbert serta yang lain, berdebat tentang jumlah dan karakteristik alamiah dimensi dasar sifat kepribadian. Allport dan Odbert dalam penelitiannya berhasil mengumpulkan 18.000 istilah yang digunakan untuk membedakan perilaku individu satu dengan individu lainnya. Kemudian, hasil penelitian Allport dan Odrbert menginspirasi Cattell untuk menyusun model multidimensional dari kepribadian, 18.000 ciri sifat tersebut dikelompokkan oleh Cattell ke dalam 4.500 ciri sifat, kemudian melakukan analisis faktor sehingga diperoleh 12 faktor (Jhon, dkk, 2010: 261; Ramdhani, 2012: 190).

Karya besar Cattel ini memicu peneliti-peneliti kepribadian lainnya salah satunya adalah Costa dan McCrae, yang mengembangkan dan menguji ulang stabilitas dan dimensi kepribadian dengan menggunakan teknik analisis faktor. Menurut McCrae (dalam Pratama, dkk, 2012: 60) kepribadian *Big Five* dibangun dengan menggunakan pendekatan yang sederhana. McCrae meneliti unit dasar dari kepribadian dengan melakukan pengamatan dan menganalisa kata-kata orang dalam kehidupan sehari-hari untuk menggambarkan kepribadian seseorang. Pada akhirnya dihasilkan *five faktor* dari kepribadian yaitu *extraversion, agreeableness, conscientiousness, nouroticism*, serta *openness*. Penilaian dalam lima besar tidak menghasilkan satu *trait* tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap *trait* dalam diri seseorang. Hasil dari penelitian tersebut menghasilkan lima faktor kepribadian yang dikenalkan oleh Lewis Goldberg dengan “*Big*

Five”, kata “*Besar*” (*Big*) maksudnya merujuk kepada temuan bahwa tiap faktor mengolompokkan banyak sifat tertentu (Jhon, dkk, 2010: 263; Ramdhani, 2012: 190; Feist & Feist, 2010: 134-135).

Berdasarkan uraian di atas, *Big Five* merupakan taksonomi kepribadian yang disusun berdasarkan pendekatan *lexical*, yakni mengelompokkan kata-kata atau Bahasa yang digunakan di dalam kehidupan sehari-hari, untuk menggambarkan ciri-ciri individu yang membedakannya dengan individu lainnya (Ramdhani, 2012: 189-190). Lima dimensi kepribadian tersebut telah dilebeli oleh Goldberg dengan istilah “OCEAN” yakni *Neuroticism* (Neorotisme [N]), *Extraversion* (Ekstarversi [E]), *Openness* ([O] Keterbukaan), *Agreeableness* ([A] Keterbukaan), dan *Conscientiosness* ([C] Hati Nurani) (Pervin & Cervone, 2012: 5; Jhon, dkk, 2010: 263).

Jadi, Kepribadian *Big Five* merupakan Salah satu pendekatan kepribadian yang digunakan untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun dalam lima dimensi kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima trait kepribadian tersebut adalah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientipusness*, *neuriticism*, dan *openness*.

3. Dimensi Kepribadian *Big Five*

Goldberg (dalam Jhon, dkk, 2010: 263-264) telah megambarkan makna dari berbagai dimensi kepribadian *Big Five* dengan sejumlah kata sifat yang mendiskripsikan nilai tinggi atau rendah individu untuk setiap

dimensi, yaitu *Neuroticism* bertolak belakang dengan stabilitas emosi dalam hal luasnya mencakup perasaan negatif, termasuk kecemasan, rasa sedih, rasa rapuh, dan ketegangan saraf. Keterbukaan (*Openness*) terhadap pengalaman mendiskripsikan keluasan, kedalaman, dan kompleksitas mental individual dan kehidupan eksperiensial. *Extraversion* dan *Agreeableness* merangkum sifat yang interpersonal, maksudnya, sifat-sifat tersebut menggambarkan apa yang dilakukan orang kepada orang lain dan dengan orang lain. Terakhir, *Conscientiousness* pada dasarnya mendiskripsikan perilaku berorientasi tugas dan tujuan dan kontrol impuls yang dipersyaratkan secara social. Lebih jelas lagi Goldberg mendiskripsikan ke dalam sebuah tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1

Big Five dan Skala Ilustratif

Karakteristik Nilai Yang Lebih Tinggi	Skala Sifat	Karakteristik Nilai Yang Lebih Rendah
<i>Neuroticism (N)</i>		
Cemas, gugup, emosional, tidak aman, tidak cakap, <i>hypochondriacal</i>	Penilaian penyesuaian vs. kestabilan emosional. Mengidentifikasi individu yang rentan terhadap tekanan psikologis, ide yang tidak realistis, kecanduan atau dorongan yang berlebihan, dan respons <i>coping</i> yang maladaptive	Tenang, rileks, tidak emosional, kukuh, aman, puas diri

<i>Extraversion (E)</i>		
Dapat bersosialisasi, aktif, senang bercakap-cakap, berorientasi pada orang, optimistis, menyukai keriaan, lembut	Menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal; level aktivitas; kebutuhan akan stimulasi; dan kapasitas untuk menikmati	Menahan diri, bijaksana, tidak gembira, menyendiri, berorientasi pada tugas, menarik diri, diam
<i>Openness (O)</i>		
Ingin tahu, minat yang luas, kreatif, orisinal, imajenatif, tidak tradisional	Menilai pencarian proaktif dan penghargaan terhadap pengalaman untuk diri sendiri, toleransi bagi dan eksplorasi terhadap yang tidak biasa	Kontroversional, membumi, sedikit minat, tidak artistic, tidak anaistik
<i>Agreeableness (A)</i>		
Lembut, ramah, dipercaya, membantu, memaafkan, mudah dibujuk, terang-terangan	Menilai kualitas orientasi interpersonal seseorang sepanjang kontinum dari perasaan terhadap antagonism dalam pemikiran, perasaan, dan tindakan	Klinis, kasar, curiga, tidak kooperatif, pendendam, bengis, pemarah, manipulatif
<i>Conscientiousness (C)</i>		
Terorganisir, dapat diandalkan, pekerja keras, disiplin diri, tepat waktu, cermat, rapi, ambisius, karas hati	Menilai tingkat organisasi, ketekunan, dan motivasi dalam perilaku berarah tujuan. Berlawanan dengan orang yang bergantung kepada orang lain dan cerewet dengan mereka yang malas dan pembangkang	Tidak berjuang, tidak dapat diandalkan, malas, acuh tak acuh, sembrono, lemah niat, hedonistis

Friedman dan Schuckack (2008, 305) dalam bukunya menjelaskan apa yang disebut dengan *Big Five*:

- a. *Extroversion* (sering disebut juga *surgency*): orang yang tinggi pada dimensi ini cenderung penuh semangat, antusias, dominan, ramah, dan komunikatif. Orang yang sebaliknya akan cenderung pemalu, tidak percaya diri, submitif, dan pendiam.
- b. *Agreeableness*: orang yang tinggi pada dimensi *agreeableness* cenderung ramah, kooperatif, mudah percaya, dan hangat. Orang yang rendah pada dimensi ini cenderung dingin, kejam, dan konfrontatif.
- c. *Conscientiousness* (disebut juga *lack of impulsivity*): orang yang tinggi dalam dimensi ini umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur, dan bertanggung jawab. Orang yang rendah dalam dimensi *conscientiousness* atau impulsif cenderung ceroboh, berantakan dan tidak dapat diandalkan.
- d. *Neuroticism* (disebut juga *emotional instability*): orang yang tinggi dalam dimensi *neuroticism* cenderung gugup, sensitive, tegang, mudah cemas. Orang yang rendah pada dimensi ini cenderung tenang dan santai.
- e. *Openness* (sering disebut juga *culture* atau *intellect*): orang yang tinggi pada dimensi *openness* umumnya terlihat imajenatif, menyenangkan, kreatif, dan artistik. Orang yang rendah pada dimensi ini umumnya dangkal, membosankan, atau sederhana.

Sedangkan menurut McCrae (1997) sendiri kelima dimensi kepribadian tersebut adalah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness* (dalam Pratama, dkk, 2012: 60).

a. *Extraversion*

Dimensi dari *extraversion* berhubungan dengan tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan, seseorang dengan kepribadian *extrovert* cenderung suka berteman, tegas dan ramah, sedangkan orang yang *introvert* cenderung pendiam, pemalu dan tenang. *Extraversion* dicirikan untuk menjadi percaya diri, dominan, aktif dan menunjukkan emosi yang positif, selain itu juga dikaitkan dengan kecenderungan untuk bersikap optimis. Pada dimensi ini cenderung dikaitkan dengan cara seseorang dalam menggunakan rasionalnya dan cara mengatasi permasalahannya. Seseorang yang memiliki tingkat *Extraversion* yang tinggi dapat lebih cepat berteman dari pada seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* yang rendah. *Extraversion* mudah termotivasi oleh perubahan, variasi dalam hidup, mudah bosan. Sedangkan seseorang dengan tingkat *extraversion* rendah cenderung bersikap tenang dan menarik diri dari lingkungannya.

b. *Agreeableness*

Dimensi ini berkarateristik mampu beradaptasi sosial yang baik mengindikasikan individu yang ramah, memiliki kepribadian yang

selalu mengalah, menghindari sebuah konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain, seseorang yang memiliki *agreeableness* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki *value* suka membantu, *forgiving*, dan penyayang. Ketika seseorang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi, dimana ketika berhadapan dengan konflik, *self esteem* mereka akan cenderung menurun, sedangkan orang-orang yang tingkat *agreeableness* yang rendah cenderung untuk lebih agresif dan tidak kooperatif. Pelajar yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi memiliki tingkat interaksi yang lebih tinggi dengan keluarga dan jarang memiliki konflik dengan teman yang berjenis kelamin berlawanan.

c. *Neuroticism*

Dimensi ini dapat dicirikan dengan kepemilikan emosi yang negatif seperti rasa khawatir, cemas, rasa tidak aman, dan labil. Seseorang yang memiliki tingkat yang rendah dalam dimensi ini akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi. Mereka akan kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen, mereka juga memiliki tingkat *self esteem* yang rendah. Individu yang memiliki nilai yang tinggi dalam dimensi ini kepribadiannya mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi, dan memiliki kecenderungan *emotionally reactive*.

d. *Conscientiousness*

Dimensi ini disebut juga *Lack of Impulsivity* orang yang tinggi dalam dimensi *conscientiousness* umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur dan bertanggung jawab. Orang yang rendah dalam dimensi *conscientiousness* atau impulsif cenderung ceroboh, berantakan, dan tidak dapat diandalkan. Penelitian kepribadian awal menamakan dimensi ini *will* (kemauan) (Feist & Feist, 2008 : 305).

e. *Openness*

Dimensi ini erat kaitannya dengan keterbukaan wawasan dan orisinalitas ide, mereka senang dengan informasi baru, dan juga mengacu pada bagaimana individu bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru, mudah bertoleransi, memiliki kapasitas untuk menyerap informasi, fokus dan kreatif dan artistik. Orang yang rendah dalam dimensi ini umumnya dangkal, membosankan atau sederhana (Ramadhani, 2012 : 9).

4. Kajian Islam tentang Kepribadian

Terdapat banyak perbedaan yang bersifat individu yang terjadi pada masing-masing orang, baik dari segi warna kulit, logat bicara, kemampuan fisik, kecerdasan, kemampuan belajar maupun ciri-ciri

kepribadian. Kepribadian merupakan sifat hakiki yang tercermin pada sikap individu atau suatu yang membedakan individu satu dengan individu yang lain. Para Psikolog umumnya menjelaskan dengan beberapa prinsip dalam mendefinisikan tentang kepribadian: (1) kepribadian adalah sebuah serangkaian terorganisi, (2) kepribadian muncul untuk diukur ke dalam pola-pola sampai pada tingkat dapat diamati dan diukur, (3) kepribadian mempunyai dasar biologis, perkembangan khususnya adalah hasil dari lingkungan social dan budaya, (4) kepribadian mempunyai aspek superfisial (seperti sikap menjadi pemimpin kelompok) dan inti yang lebih dalam (seperti sentiment mengenai kekuasaan dan etika kerja), dan (5) kepribadian melibatkan karakteristik umum dan karakteristik unik. Kelima prinsip tersebut membentuk definisi kepribadian, yaitu bahwa kepribadian adalah himpunan karakteristik, kecenderungan, dan tempramen yang relative stabil yang dibentuk secara nyata oleh faktor social, budaya, dan lingkungan (Rivai dan Mulyadi, 2013: 334).

Kelima prinsip tersebut menjelaskan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis pada masing-masing individu yang menentukan penyesuaian unik pada lingkungannya dan kepribadian merupakan total jumlah dari individu dalam beraksi dan berinteraksi dengan orang lain, atau yang dapat membedakan individu melalui perilakunya. Hal ini sering digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan diperlihatkan oleh seseorang. Sebagaimana kepribadian individu dalam

pandangan islam yang disebutkan dalam Al-Qur`an Surah Ali-Imron (3) ayat 110 yang menyatakan kelebihan umat islam (Rivai dan Mulyadi, 2013: 234), yang berbunyi:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ
وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya:

Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma`ruf dan mencegah dari yang meungkar dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tertentu lebih baik bagi mereka: di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik (QS Ali-Imran [3]: 110)

Dalam ayat lain, Allah berfirman dalam Surah Al-Nahl (16) ayat 60 (Rivai dan Mulyadi, 2013: 335), yang berbunyi:

لِلَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِالْآخِرَةِ مَثَلُ السَّوْءِ وَلِلَّهِ الْمَثَلُ الْأَعْلَىٰ وَهُوَ الْعَزِيزُ
الْحَكِيمُ

Artinya:

Orang-orang yang tidak beriman kepada kehidupan Akhirat, mempunyai sifat yang buruk; dan Allah mempunyai sifat Yang Maha Tinggi; dan Dia-lah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana (QS Al-Nahl [16]: 60).

Kedua ayat di atas mengisyaratkan bahwa kepribadian dalam pandangan islam dapat digambarkan melalui sifat-sifat dan perilaku individu yang berkaitan dengan berbagai bidang dalam kehidupannya, seperti: akidah, ibadah, akhlak, hubungan dengan sesame, berhubungan keluarga, kecintaan menuntut ilmu, kehidupan praktis dan usaha memperoleh rezki, serta ciri-ciri fisik. Kesemua bidang tersebut tidaklah berdiri sendiri-sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling melengkapi, yang mana akan membentuk dinamika kepribadian islam (kepribadian mukmi, kepribadian kafir, dan kepribadian munafik). Untuk menjelaskan kepribadian mukmin, Al Qur'an membagi tiga tingkatan atau golongan yang besikap zalim kepada diri sendiri, yang pertengahan, dan yang berpacu dalam kebajikan (Najati, 2005: 382-386). Allah telah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Fathir (35) ayat 32 yang berbunyi:

ثُمَّ أَوْرَثْنَا الْكِتَابَ الَّذِينَ اصْطَفَيْنَا مِنْ عِبَادِنَا فَمِنْهُمْ ظَالِمٌ لِنَفْسِهِ وَمِنْهُمْ

مُقْتَصِدٌ وَمِنْهُمْ سَابِقٌ بِالْخَيْرَاتِ بإِذْنِ اللَّهِ ذَلِكَ هُوَ الْفَضْلُ الْكَبِيرُ

Artinya;

Kemudian kami mewariskan Al-Kitab itu kepada orang-orang yang telah Kami pilih diantara hamba-bamba Kami. Maka di antara ada yang menzalimi dirinya sendiri, dan di antara mereka ada yang pertengahan, dan di antara mereka ada pula yang lebih dahulu pada kebaikan dengan izin Allah. Hal itu adalah karunia yang besar (QS. Fathir [35]: 32).

Sedangkan untuk kepribadian kafir, Al-Qur`an mengambarkannya dengan tidak beriman pada keyakinan tauhid, tidak beriman pada para rosul dan kitab-kitab yang diturunkan, tidak beriman kepada hari kiamat, kebangkitan, dan hisab, serta tidak beriman pada surga dan neraka. Allah berfirman dalam Surat Al-Baqorah (2) ayat 7 (Najati, 2005: 388), yang berbunyi:

خَتَمَ اللَّهُ عَلَى قُلُوبِهِمْ وَعَلَى سَمْعِهِمْ وَعَلَى أَبْصَارِهِمْ غِشَاوَةٌ وَلَهُمْ عَذَابٌ

عَظِيمٌ

Artinya:

Allah telah mengunci hati mereka, sedang pada pendengaran dan penglihatan mereka pun ada penutup. Dan bagi mereka siksa yang amat berat (QS. Al-Barqorah [2]: 7)

Dan terakhir kepribadian munafik, dalam golongan ini merupakan individu yang berkepribadian sangat lemah dan bimbang, tidak dapat membuat sesuatu sikap kejelasan berkenaan dengan keimanan. Hal ini karena kepribadian ini adalah pribadi yang pengecut, kurang percaya diri, tidak dapat membuat keputusan yang tegas dan jelas. Bentuk kepribadian ini dapat ditemukan pada seorang oportunist. Dalam Al-Quran, Allah sangat tidak menyukai kemunafikan dan mengancam individu yang munafik dengan azab-Nya yang teramat berat. Allah berfirman dalam Surat An-Nisa` (4) ayat 145 (Najati, 2005: 389-390) yang berbunyi:

إِنَّ الْمُنَافِقِينَ فِي الدَّرَكِ الْأَسْفَلِ مِنَ النَّارِ وَلَنْ تَجِدَ لَهُمْ نَصِيرًا

Artinya:

Sesungguhnya orang-orang munafik itu berada pada tingkat paling bawah di neraka. Dan sekali-kali kamu tidak akan mendapatkan seorang penolong pun bagi mereka (QS. An-Nisa` [4]: 145).

C. Hubungan Tingkat Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Tipe Kepribadian *Big Five*

Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap dalam bekerja yang didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan. Menurut Mayer dan Allen (dalam Suseno dan Sugiyanto, 2010: 93) mendefinisikan komitmen dalam

berorganisasi sebagai konstruk psikologi berupa sikap dalam bekerja yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Individu yang memiliki komitmen pada organisasi ditandai dengan adanya: kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Selanjutnya, Meyer, Allen, dan Smith (dalam Sopiah, 2008: 157) menjelaskan ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu: *affective commitment*; komitmen afektif ini terjadi karena adanya ikatan secara emosional, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap berada di organisasi karena keinginan sendiri. Komitmen afektif ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam organisasi yang tidak diperoleh dari organisasi yang lain. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan dan merasa rugi jika meninggalkan organisasi. Dalam komitmen ini cenderung memiliki daya tahan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi. *Normative Commitment*, bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya

dilakukan, bertanggung jawab terhadap organisasi, dan sikap loyal terhadap organisasi.

Setiap individu memiliki komitmen berbeda-beda dan beragam antara satu dengan yang lainnya, ada yang memiliki nilai komitmen tinggi serta ada yang memiliki nilai komitmen yang rendah. Perbedaan dan keragaman komitmen organisasi pada setiap individu bukan tanpa sebab, melainkan dipengaruhi oleh beberapa hal, baik dari luar maupun dari dalam diri individu. Steers dan Poter (dalam Sopiah, 2008:164) menambahkan bahwa karakteristik personal yang dimiliki individu merupakan faktor dasar yang membedakan tingkat komitmen individu satu dengan individu yang lain. Hal ini pun didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Lubis (2013), hasil penelitiannya ditemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan komitmen organisasi antara laki-laki dan perempuan. Dan hasil dalam peneliti ini membuktikan bahwa perempuan memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dari pada laki-laki. Penelitian lain pun yang dilakukan oleh Hadiyani, Karmiyati, & Ingariati (2012) Hasil penelitian ditemukan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi karyawan yang ditinjau dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka semakin kuat pula komitmen organisasinya, sebaliknya semakin pendek masa kerja seseorang maka akan semakin lemah komitmen organisasinya. Sesuai dengan pendapat Steers dan Poter (dalam Sopiah, 2008:164) yang telah didukung dengan penelitian terdahulu, bahwa yang mempengaruhi

tingkat komitmen organisasi adalah faktor personal, lebih tepatnya karakteristik personal yang beragam yang biasa dikenal dengan kepribadian.

Kepribadian merupakan karakteristik yang relative permanen dan secara konsisten mempengaruhi perilaku individu. McCrea (dalam Pratama, dkk, 2012: 59) menambahkan bahwa kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya. McCrae pun telah mengembangkan dan menguji ulang stabilitas dimensi kepribadian dengan menggunakan teknik analisi faktor. Dari pengembangan dimensi tersebut McCrae menghasilkan *five faktor* dari kepribadian yang dikenalkan oleh Lewis Goldberg dengan sebutan "*Big Five*", kata "Besar" (*Big*) maksudnya merujuk kepada temuan bahwa tiap faktor mengolongkan banyak sifat tertentu, yaitu: *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, serta *openness* (dalam Jhon, dkk, 2010: 263; Ramdhani, 2012: 190; Feist & Feist, 2010: 134-135).

Berdasarkan kelima dimensi, Soepono dan Srimulyani (2015: 52) menjelaskan bahwa individu dengan karakteristik tinggi pada masing-masing dimensi adalah individu yang suka hidup berkelompok, aktif, terbuka, suka berteman, hangat, suka menolong, berhati lembut, teliti, tepat waktu, rapi, bertanggung jawab, rileks, tidak mudah emosional, kreatif, dan ingin tahu. Sedangkan individu dengan karakteristik rendah adalah individu yang suka menyendiri, penakut, pendiam, tidak ramah, sinis, pendendam, lalai, lemah, emosional, depresi, dan konvensional. Selanjutnya, Friedman

dan Schustack (2008: 310) menggambarkan individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *extroversion* cenderung menikmati kebersamaan dengan orang lain, bersemangat, dan besar mulut. Sedangkan, individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *conscientiousness* cenderung dapat bekerja dengan baik, tekun, tanggung jawab, dan berorientasi pada tujuan. Orang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *agreeableness* cenderung menarik diri dari pergaulan atau kelompok dan tidak suka terlibat kegiatan social. Orang yang *neuroticism* cenderung mudah cemas, tegang, dan mudah gugup. Orang yang *neuroticism* tinggi serta mudah termotivasi dengan baik akan mengubah kecemasan tersebut menjadi dorongan untuk menuju kesuksesan, maupun sebaliknya orang yang *neuroticism* tinggi dan tidak dapat termotivasi akan membiarkan keemasannya membawa ke dalam kegagalan. Terakhir, orang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *openness* cenderung kreatif dan memiliki minat akan estetika dan intelektual. Masing-masing individu tidak mungkin memiliki kelima dimensi kepribadian *big five* secara keseluruhan, melainkan satu-dua dimensi kepribadian yang menonjol.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perbedaan tingkat komitmen organisasi pada setiap individu dipengaruhi oleh kepribadian, yang mana untuk menentukan tinggi-rendahnya komitmen individu digunakanlah pendekatan kepribadian *Big Five* yang cocok untuk perilaku keorganisasian. Dengan demikian, Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi mempunyai nilai yang tinggi pada masing-masing dimensi

kepribadian *Big Five*, dan begitu pula sebaliknya individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung memiliki nilai yang kurang pada masing-masing dimensi kepribadian *Big Five*.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2010: 110). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak ada perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan terhadap tipe kepribadian *Big Five* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya.

Ha: Ada perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan terhadap tipe kepribadian *Big Five* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Rancangan penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dalam prosesnya banyak menggunakan angka-angka dari mulai pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006: 12).

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain (Asmadi, 2007: 13). Penelitian kuantitatif ini menjelaskan fenomena dengan menggunakan data-data berupa angka, kemudian dianalisis pada umumnya menggunakan statistik untuk menjawab atau membuktikan hipotesis yang sudah diajukan.

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis komparatif, penelitian komparatif merupakan penelitian yang bersifat membandingkan. Nazir (2005: 58) mengartikan penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang mana ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya

ataupun munculnya fenomena tertentu mendeskripsikan perbandingan – persamaan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan dua variabel, yang mana dalam penelitian ini akan membandingkan antara variabel *dependen* (Y) yang ditinjau dengan variabel *independen* (X).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan hal-hal yang menjadi objek penelitian, yang ditetapkan dalam kegiatan penelitian. Sutrisno mendefinisikan variabel sebagai gejala yang bervariasi, sedangkan gejala itu sendiri adalah objek penelitian (dalam Arikunto, 2010: 159). Sedangkan Arikunto sendiri (2010: 161) menegaskan bahwa variabel merupakan objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil judul “Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada TNI-AD Daerah Militer V Brawijaya”. Pada penelitian ini terdapat perbedaan yang menjadikan variabel satu berbeda pada variabel lainnya. Jadi pada penelitian ini variabel yang menjadi objek penelitian yaitu:

1. Variabel Y atau variabel *dependen* adalah variabel akibat atau tergantung kepada variabel lainnya. Variabel *dependen* pada penelitian ini adalah komitmen organisasi.
2. Variabel X atau variabel *independen* adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah tipe kepribadian, yaitu kepribadian *Big five*

yang terdiri dari: *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness*.

C. Definisi Oprasional Penelitian

Penelitian agar mudah difahami dengan baik, maka diperlukannya sebuah penafsiran serta pemahaman yang menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti. oleh sebab itu, peneliti memberikan definisi oprasional, menurut Latipun (2011: 35) mengatakan bahwa definisi operasional adalah mendeskripsikan variabel penelitian sehingga bersifat spesifik atau tidak berinterpretasi ganda dan terukur atau teramati, dengan ini akan dapat mempermudah untuk pemahamannya. Jadi, suatu definisi oprasional haruslah memiliki keunikan, berikut adalah definisi oprasional dari penelitian ini:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah salah satu sikap dalam bekerja yang memiliki karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Menurut Mayer, Alen, dan Smith (dalam Sopiah, 2008: 157) komitmen organisasi dapat ditinjau dari tiga aspek, yaitu: (1) *Affective commitment*, bertahan karena adanya ikatan secara emosional, (2) *Continuance commitment*, bertahan karena membutuhkan, (3) *Normative Commitment*, bertahan karena adanya kesadaran.

2. Tipe Kepribadian *Big Five*

Tipe kepribadian *Big Five* adalah suatu karakteristik dari individu yang dapat menggambarkan perilaku, pemikiran, dan emosinya serta dapat diamati dengan pendekatan kepribadian berdasarkan lima dimensi kepribadian yaitu Tipe kepribadian *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness*.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Latipun (2011: 25) menjelaskan, bahwa populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Tidak jauh beda, Arikunto (2010: 173) berpendapat bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah anggota aktif dalam lembaga Pembinaan Mental Daerah Militer V Brawijaya dengan total 100 anggota, diantaranya 56 PNS dan 44 TNI AD.

2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2010: 174) sampel adalah wakil atau sebagian populasi diteliti. Menurut Hasan (2002: 58) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Berdasarkan rancangan penelitian di atas menyebutkan bahwa

penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Arikunto (2005: 248) menjelaskan ciri dari penelitian kuantitatif adalah bahwa penelitian tersebut tidak menuntut subjek penelitian yang tidak terlalu banyak. Menurut Ary (dalam Arikunto, 2005: 248) menjelaskan bahwa 50 sampai 100 subjek sudah dapat dianggap cukup. Melihat jumlah TNI AD yang aktif berjumlah 44 anggota, maka peneliti ini menggunakan teknik sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh jumlah populasi (Sugiyono, 2009: 124). Sehingga, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 44 subjek.

E. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada anggota aktif Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat Daerah Militer V Brawijaya. Lokasi penelitian di Lembaga Pembinaan Mental Kodam V Brawijaya yang berpusat di Malang. Lembaga Pembinaan Mental merupakan badan pelaksana Kodam yang bergerak dalam penyelenggaraan pembinaan mental, meliputi pembinaan keagamaan, pembinaan mental ideology, dan pembinaan tradisi. Lembaga Pembinaan Mental ini merupakan salah satu organisasi penting dalam membentuk karakter keprajuritan militer. Alasan peneliti melakukan penelitian disini karena tugas dan tujuan lembaga ini adalah membangun karakteristik anggota TNI se-Jawa Timur, melihat tugas dan tanggung jawabnya yang berat peneliti tertarik ingin mengkaji seberapa tinggi komitmen anggota TNI yang aktif dalam lembaga ini.

F. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan sebuah data atau informasi yang dibutuhkan, maka peneliti harus menetapkan dan memilih cara pengumpulan data dengan sebaik dan setepat mungkin agar data yang akan diperoleh dan data yang diterima bisa didapatkan dengan baik. Menurut Arikunto (2005: 100) bahwa metode pengumpulan data merupakan cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. “Cara” menunjuk pada sesuatu yang abstrak, tidak dapat diwujudkan dalam benda yang kasa amat, tapi hanya dapat dipertontonkan penggunaannya. Sejalan dengan itu Nazir (2005: 174) bahwa pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Terdaftar sebagai metode-metode penelitian ini adalah: skala (*questionnaire*), wawancara (*interview*), dan dokumentasi (*documentation*).

1. Kuesioner

Skala kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan maupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk mengungkap suatu konstruk atau konsep psikologis seseorang, menurut Arikunto (2005: 105), skala menunjuk pada sebuah instrumen pengumpulan data yang bentuknya seperti daftar cocok tetapi alternatif yang disediakan merupakan sesuatu berjenjang. Skala banyak digunakan untuk mengukur aspek-aspek kepribadian atau aspek kejiwaan yang lain. Menurut Sugiyono (2009: 199) koesioner merupakan metode pengumpulan data yang mudah dan

efisien jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui hal apapun yang bisa diharapkan dari responden penelitian. Dalam penelitian ini skala kuesioner merupakan metode utama (data primer) untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi dan Tipe kepribadian *Big Five*.

2. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu, percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) dan yang mengajukan pertanyaan dan narasumber atau responden (Nazil, 2005: 193). Bentuk wawancara ada tiga yaitu terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur. Dalam penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur sebagai pengalihan data awal mengenai komitmen organisasi ditinjau dari tipe kepribadian sebagai pendukung data tambahan penelitian ini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Dengan kata lain metode ini digunakan untuk menyelidiki obyek atau subyek melalui catatan, buku-buku, majalah, surat kabar, dokumen, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya (Arikunto, 2010: 201). Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian yang tidak bisa digali dengan angket (*kuesioner*) yaitu seperti dokumen tertulis dari deskripsi tempat

penelitian, sejarah dan struktur organisasi, jumlah anggota, dan data-data penunjang yang berkaitan dengan penelitian ini.

G. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Arikunto, 2005:101). Adanya instrumen penelitian ini menjadikan penelitian lebih mudah dan sistematis (Fauzi, 2009: 171). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang hendak diteliti yaitu komitmen organisasi dan Tipe kepribadian *Big Five*, sehingga penelitian ini menggunakan dua macam skala, yaitu skala untuk mengungkapkan komitmen organisasi dan Tipe kepribadian *Big Five*. Adapun dari masing-masing skala tersebut adalah:

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mayer, Alen, dan Smith (dalam Sopiah, 2008: 157) yaitu:

- 1) *Affective commitment*: bertahan karena adanya ikatan secara emosional, merasa cocok dengan pekerjaan, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap berada di organisasi karena keinginan sendiri.
- 2) *Continuance commitment*: bertahan karena membutuhkan, dan merasa rugi jika meninggalkan organisasi.

- 3) *Normative Commitment*: bertahan karena adanya kesadaran, tanggung jawab terhadap organisasi, dan sikap loyal terhadap organisasi.

Tabel 3.1

Blueprint Komitmen Organisasi

Aspek	Indicator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
<i>Affective commitment</i>	Adanya ikatan emosional terhadap organisasi	1, 9, 20	8, 13, 21	6
	Merasa cocok dengan pekerjaan	2, 10, 19	7, 14, 22	6
	Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi	3, 11, 18	6, 15	5
	Keinginan kuat untuk tetap berada di organisasi karena keinginan sendiri.	4, 12, 17	5, 16, 23	6
<i>Continuance commitment</i>	Bertahan karena membutuhkan	26, 29, 30	24, 33, 34	6
	Merasa rugi jika meninggalkan organisasi	27, 31	25, 28, 32	5
<i>Normative Commitment</i>	Adanya kesadaran sendiri	35, 49, 43	40, 44	5
	Tanggung jawab terhadap organisasi	36, 42, 48	39, 45, 50	6
	Sikap loyal terhadap organisasi	37, 41, 47	38, 46	5
Total		26	24	50

2. Skala Tipe Kepribadian *Big Five*

Skala yang digunakan untuk mengetahui tipe kepribadian *Big Five*, peneliti menyusun skala kepribadian *Big Five* berdasarkan aspek-aspek yang dijelaskan oleh McCrae, dkk (dalam Friedman dan Schustack, 2008: 310), yaitu:

- 1) *Neuroticism*: mengacu pada kepemilikan emosi negatif, meliputi mudah marah, mudah cemas, mudah gugup, dan depresi.
- 2) *Extraversion*: mengacu pada kenyamanan dalam sebuah hubungan, meliputi suka berteman, optimistik, bersemangat, dan ramah.
- 3) *Openness*: mengacu pada keterbukaan tentang ide-ide baru dan dapat menyesuaikan dengan hal-hal baru, meliputi memiliki ide-ide yang baru, kreatif, rasa ingin tahu, menghargai pengalaman baru dan artistik.
- 4) *Agreeableness*: mengacu pada kemampuan dalam beradaptasi sosial yang baik dan bersosialisasi dengan baik, meliputi mudah memaafkan, mementingkan keperluan orang lain, simpatik, dan berterus terang.
- 5) *Conscientiousness*: cenderung memiliki kontrol diri terhadap lingkungan social, meliputi disiplin, teliti, dapat mengambil keputusan, dan kompeten dalam bekerja.

Tabel 3.2

Blueprint Kepribadian Big five

Aspek	Indikator	Favourabel	Unfavourabel	Jumlah
<i>Neuroticism</i>	Mudah cemas	1, 18	9, 31	4
	Mudah marah	2, 19	10, 30	4
	Depresi	3, 20	11, 29	4
	Mudah gugup	4, 32	12, 36	4
<i>Extraversion</i>	Suka berteman	6, 22	13, 27	4
	Optimistik	7, 23, 35	14, 26, 33	6
	Bersemangat	8, 24	15	3
	Ramah tamah	17, 25, 66	16	4
<i>Openness</i>	Memiliki ide baru	37, 53	50, 72	4
	Kreatif	21, 51	38	3
	Arstistik	39	54	2
	Menghargai pengalaman baru	52	40	2
	Rasa ingin tahu	5, 41, 62	55, 59	5
<i>Agreeableness</i>	Mudah maafkan	42, 56	60, 63	4
	Berterus terang	43, 61	64	3
	Mementingkan keperluan orang lain	44, 65	58, 73	4
	Simpatik	45, 67	74, 79	4
<i>Conscientiousness</i>	Kompeten dalam bekerja	46, 68	75, 80	4
	Teliti	47, 69	34, 76	4
	Disiplin	48, 70	28, 77	4
	Dapat mengambil keputusan	49, 71	57, 78	4
Total		43	37	80

Adapun angket komitmen organisasi dan tipe kepribadian *Big Five* dalam penelitian ini berisi beberapa aitem pernyataan jenis skala sikap model likert. Skala sikap model likert ini disusun untuk mengungkap sikap positif dan negatif, pro dan kontra, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 2007: 97). Dalam penelitian ini berisi aitem pernyataan sikap, yaitu: pernyataan *favorabel* (mendukung atau memihak pada obyek sikap) dan pernyataan yang *unfavorable* (tidak mendukung obyek sikap). Dalam pelaksanaan penelitian responden diminta untuk menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap isi pernyataan. Karena penelitian ini ingin mengukur gambaran sikap ataupun perilaku subjek maka disediakan empat gradasi jawaban untuk responden (Sugiyono, 2009: 147). Adapun setiap aitem diberikan empat respon diantaranya SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Sedangkan skor setiap respon adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

Skor Respon

Klasifikasi	Keterangan	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS	Sangat Setuju	4	1
S	Setuju	3	2
TS	Tidak Setuju	2	3
STS	Sangat Tidak Setuju	1	4

H. Validitas dan Reliabelitas

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut (Azwar, 2011 : 173). Validitas mempunyai arti suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, dan untuk instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Jadi uji validitas digunakan mengukur ketepatan alat ukur untuk mengukur subyek (Arikunto, 2010 :211). Untuk mengetahui validitas tidaknya dalam penelitian ini maka digunakan rumus *product moment Pearson*, dengan nilai sigifikan 5% dengan kritis r dapat digunakan dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Indeks korelasi pearson
- n = Banyaknya sampel
- X = Skor aitem pernyataan
- Y = Skor total aitem pertanyaan

Bila nilai signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari <0.05 maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid jika nilai signifikansi > 0.05 (5%). Perhitungan realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*statistical product and service solution*). Pada hal ini uji validitas dilakukan pada aitem komitmen organisasi dan aitem tipe kepribadian *Big Five*.

2. Reabilitas

Menurut Azwar (2011: 180) reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran itu dapat dipercaya, yang dimaksud hasil ukur ini adalah dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok subjek menunjukkan hasil yang relatif sama. Realiabilitas juga sering disebut keajegan, konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, dan kestabilan. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1,00 berarti semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas (Azwar, 2011: 181). Perhitungan realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*statistical product and service solution*). Untuk mengetahui realibilitas suatu instrument menggunakan formula Alpha Cronbach's yaitu (Azwar, 2011: 185):

$$\alpha = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum SD^2 b}{SD^2 t} \right\}$$

Keterangan:

a = Korelasi keandalan alpha

k = Jumlah kasus

$\sum SD^2b$ = Jumlah variasi bagian

SD^2t = Variasi total

Uji reabilitas ini dilakukan pada aitem komitmen organisasi dan aitem kepribadian *Big Five*.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan secara umum hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui kategorisasi tingkatan pada variabel perkembangan pada subyek penelitian. Pendeskripsian ini dilakukan dengan cara mengklafikasikan skor subyek berdasarkan norma kelompok.

Data mentah yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dalam beberapa tahapan, yaitu :

1) Mencari Rerata (Mean)

Mean adalah rata-rata matematik yang harus dihitung dengan cara tertentu dan jumlah semua angka dapat dibagi oleh banyaknya angka yang dijumlahkan, rumusnya yaitu :

$$\mu = \frac{1}{2} (I_{max} + I_{min}) \sum .X$$

Keterangan:

I_{max} = Skor aitem terbesar

I_{min} = Skor aitem terkecil

$\sum.X$ = jumlah aitem

2) Mencari Standar Deviasi

Setelah mean diketahui, lalu mencari standart deviasinya, dengan rumus:

$$\sigma = 1/6 (X_{max}-X_{min})$$

Keterangan :

X_{max} = Jumlah aitem yang valid dikali nilai item terbesar

X_{min} = Jumlah aitem yang valid dikali nilai item terkecil

3) Menentukan Kategorisasi

Pengkategorisasian dalam penelitian ini bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang akan diukur. Pada penelitian ini penentuan kategorisasi yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 3.4

Rumus Pengklasifikasian Katagori

No.	Kategori	kriteria
1	Tinggi	$X \geq (\mu+ 1. \sigma)$

2	Sedang	$(\mu - 1. \sigma) X \leq (\mu + 1. \sigma)$
3	Rendah	$X < (\mu - 1. \sigma)$

4) Analisis Prosentase

Peneliti menggunakan analisis prosentase setelah menentukan norma kategorisasi dan untuk mengetahui jumlah subjek yang ada dalam suatu kelompok. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah subjek

2. Uji-t (Uji Beda)

Fungsi Uji t-Test yaitu teknik statistik yang dipergunakan untuk menguji perbedaan mean (rata-rata) antar dua kelompok dari populasi yang sama. Rumus t-Test adalah:

$$t - test = \frac{x_{1-2}}{\sqrt{\left[\frac{SD^2}{N_1 - 1} \right] + \left[\frac{SD^2}{N_2 - 1} \right]}}$$

Keterangan:

X₁ = Mean dalam distribusi sampel 1

X₂ = Mean dalam distribusi sampel 2

SD^2_1 = Nilai varian pada distribusi sampel 1

SD^2_2 = Nilai varian pada distribusi sampel 2

N_1 = Jumlah individu pada sampel 1

N_2 = Jumlah individu pada sampel 2

Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada perbedaannya suatu variabel menggunakan uji *Kruskal-Wallis*, dimana uji *Kruskal-Wallis* adalah uji *nonparametric* berbasis peringkat dengan tujuan untuk menentukan adakah perbedaan signifikan secara statistik dua atau lebih kelompok variabel independen pada variabel dependen. Adapun rumus *Kruskal-Wallis* adalah sebagai berikut:

$$K = (N - 1) \frac{\sum_{i=1}^g n_i (\bar{r}_{i\cdot} - \bar{r})^2}{\sum_{i=1}^g \sum_{j=1}^{n_i} (r_{ij} - \bar{r})^2}$$

Keterangan:

n_i = Jumlah pengamatan dalam kelompok.

r_{ij} = Peringkat (diantara semua pengamatan) pengamatan j dari kelompok i.

N = Jumlah pengamatan di semua kelompok.

Rumus *Kruskal-Wallis R Mean*:

$$\bar{r}_{i\cdot} = \frac{\sum_{j=1}^{n_i} r_{ij}}{n_i}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah BINTALDAM (Pembinaan Mental Daerah Militer) V Brawijaya

Pembinaan Mental Kodam V/Brawijaya yang sering disingkat BINTALDAM V/Brawijaya adalah merupakan salah satu bagian dari eselon pelaksanaan program kerja Kodam V/Brawijaya yang membidangi tugas khusus Pembinaan Mental melalui pembinaan rohani, santiaji santikarma dan pembinaan tradisi kejuangan sesuai dengan pola dasar pembinaan mental ABRI “Pinaka Baladika”.

Sesuai dengan skep Pangdam V/Brawijaya nomor: Skep/10/1/1986 tanggal 04 Januari 1986 tentang organisasi dan tugas pembinaan mental Komando Daerah Militer V/Brawijaya (BINTALDAM V/Brawijaya), maka Bintaldam V/Brawijaya bertugas pokok membantu Pangdam dalam membina penyelenggaraan dan pelaksanaan fungsi pembinaan mental dan sejarah kejuangan TNI AD di Kodam dalam rangka memelihara dan mempertinggi jiwa dan semangat kejuangan Kodam yang meliputi:

- 1) Pemeliharaan mental kejuangan prajurit berdasarkan agama, pancasila, sapta marga dan sumpah prajurit.

- 2) Pengumpulan data dan bahan kesejarahan bagi penyusunan sejarah Kodam guna meningkatkan makna pengalaman dan tradisi kejuangan TNI AD dalam rangka melestarikan nilai dan semangat kejuangan serta pengembangan TNI AD di tingkat Kodam.
- 3) Pembentukan dalam rangka pewarisan nilai-nilai TNI AD yang sudah dijadikan tradisi Kodam untuk memelihara semangat juang prajurit Kodam V/Brawijaya.
- 4) Menyelenggarakan penulisan sejarah TNI AD yang mengandung nilai-nilai kejuangan dalam rangka pembinaan doktrin TNI AD, pengamalan dan pelestarian nilai-nilai “45” serta dalam rangka mempersiapkan dan melaksanakan kegiatan di bidang fungsi sejarah guna mendukung pembinaan mental prajurit.

Mengingat peranan Bintaldam V/Brawijaya yang sangat penting didalam usaha memelihara dan mempertinggi jiwa keprajuritan serta semangat kejuangan TNI, maka kondisi Bintaldam V/Brawijaya ikut terus berkembang sejalan dengan perkembangan bentuk dan organisasi TNI AD khususnya TNI pada umumnya.

Dalam rangka pembinaan organisasi ini, Bintaldam V/Brawijaya telah mengalami beberapa kali perubahan dan penyempurnaan baik bentuk maupun organisasinya.

Pada tahun 1976, sesuai dengan surat keputusan Kasad nomor: Skep/1246/IX/1976 tanggal 20 september 1976 diadakan pembentukan

Dinas Pembinaan Mental TNI AD. Kemudian pada tahun 1978, sesuai dengan surat perintah Kasad nomor: sprint/23/1/1978 tanggal 7 Januari 1978, Dinas Rohani TNI AD di tingkat pusat dikembangkan organisasinya dan diganti istilahnya menjadi Dinas Pembinaan Mental Angkatan Darat.

Dengan adanya perubahan atau perkembangan organisasi itu, maka ditingkat Kodam VIII/Brawijaya juga mengalami perubahan dengan digantinya istilah Rohdam VIII/Brawijaya menjadi Bintaldam VIII/Brawijaya sesuai dengan surat keputusan Pangdam VIII/Brawijaya nomor: Skep/226/XII/1979 tanggal 17 desember 1979 tentang penetapan organisasi Bintaldam VIII/Brawijaya. Selanjutnya pada tanggal 19 maret 1980 dikeluarkan keputusan Kasad nomor: Kep/6/III/1980 tentang penetapan organisasi dan tugas Bintaldam VIII/Brawijaya dan DSSP/DAF Bintaldam VIII/Brawijaya. Pada tanggal 8 Januari 1981 dikeluarkan Surat Perintah Pangdam VIII/Brawijaya nomor: Sprit/22/1/1981 tentang penetapan organisasi baru Bintaldam VIII/Brawijaya yang terdiri dari empat Biro Pembinaan Rohani (Ro Binroh) ditambah Biro Perencanaan (Ro Ren), Biro Sanriaji, Santikarma dan Tradisi (Ro Ajikarmatra) serta Tim Pelaksana (Timlak).

Dengan adanya perubahan atau perkembangan organisasi itu, maka ditingkat Kodam VIII/Brawijaya juga mengalami perubahan dengan digantinya istilah Rohdam VIII/Brawijaya menjadi Bintaldam

VIII/Brawijaya sesuai dengan surat keputusan Pangdam VIII/Brawijaya nomor: Skep/226/XII/1979 tanggal 17 desember 1979 tentang penetapan organisasi Bintaldam VIII/Brawijaya. Selanjutnya pada tanggal 19 maret 1980 dikeluarkan keputusan Kasad nomor: Kep/6/III/1980 tentang penetapan organisasi dan tugas Bintaldam VIII/Brawijaya dan DSSP/DAF Bintaldam VIII/Brawijaya. Pada tanggal 8 Januari 1981 dikeluarkan Surat Perintah Pangdam VIII/Brawijaya nomor: Sprit/22/1/1981 tentang penetapan organisasi baru Bintaldam VIII/Brawijaya yang terdiri dari empat Biro Pembinaan Rohani (Ro Binroh) ditambah Biro Perencanaan (Ro Ren), Biro Sanriaji, Santikarma dan Tradisi (Ro Ajikarmatra) serta Tim Pelaksana (Timlak).

Dengan adanya likwidasi tersebut maka dikeluarkan Surat Perintah Pangdam V Brawijaya nomor: Sprin/05/1/1986 tanggal 4 januari 1986 tentang organisasi baru Bintaldam V/Brawijaya dengan komponen sebagai berikut:

1) Unsur Pimpinan

Kepala Pembinaan Mental Kodam V/Brawijaya disingkat
Kabintaldam V/Brawijaya

2) Unsur Staf Pelayan

Tata Usaha dan Urusan Dalam disingkat TUUD

3) Unsur Staf Pelaksana

a) Seksi Pembinaan Rohani Islam disingkat Sibinarohis

- b) Seksi Pembinaan Rohani Protestan Disingkat Sibinarohprot
 - c) Seksi Pembinaan Rohani Katholik disingkat Sibinarohkath
 - d) Seksi Pembinaan Rohani Hindu/Budha disingkat Sibinarohhinbud
 - e) Seksi Pembinaan Mental idiologi Sibintalid
 - f) Seksi Pembinaan Tradisi Kejuangan dan Penulisan Sejarah disingkat Sibinatrajuanglisjarah
 - g) Seksi Pembinaan Dokumentasi Sejarah dan Perpustakaan disingkat Sibinadokjarahtaka
 - h) Seksi Pembinaan Museum disingkat Sibinamus
- 4) Unsur Pelaksana
- a) Badan pelaksana pembinaan mental disingkat Balak Bintai
 - b) Museum type "A" disingkat Mus Type "A"

Pada tahun 2004 struktur organisasi Bintaldam V/Brawijaya mengalami validasi dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Kasad nomor: Skep/71/XII/2004 tanggal 24 desember 2004 tentang struktur organisasi dan tugas Pembinaan Mental Kodam, dengan dikeluarkannya Surat Keputusan tersebut struktur organisasi Bintaldam ditingkat Kodam mengalami perubahan termasuk didalamnya Bintaldam V/Brawijaya juga mengalami perubahan menjadi:

1) Eselon Pimpinan

Kepala Pembinaan Mental Kodam disingkat Kabintaldam V/Brawijaya.

2) Eselon Pembantu Pimpinan

a) Seksi Pembinaan Mental Rohani disingkat Sibintalroh

(1) Si Rohis

(2) Si Rohprot

(3) Si Rohkhat

(4) Si Rohinbud

b) Seksi Pembinaan Mental Ideologi dan Kejuangan disingkat Sibintalidjuang.

c) Seksi Pembinaan Dokumen Penulisan Sejarah dan Perpustakaan disingkat Sibindoklistaka.

d) Seksi Pembinaan Museum, Monumen dan Tradisi disingkat Sibinmusmontra

3) Eselon Pelayan

Tata Usaha Urusan Dalam disingkat TUUD

4) Eselon Pelaksana

Museum dan Monumen disingkat Musmon

Kemudian pada tahun 2007 struktur organisasi dan tugas Bintaldam V/Brawijaya kembali mengalami perubahan sehubungan dengan keluarnya Peraturan Kasad nomor: Perkasad/266/XII/2007 tanggal 31 desember 2007 tentang Validasi Orgas Binal. Adapun susunan organisasinya adalah:

1) Eselon Pimpinan

Kepala Pembinaan Mental Kodam disingkat Kabintaldam
V/Brawijaya.

2) Eselon Pembantu Pimpinan

- a) Seksi Metode dan Teknik disingkat Simetnik.
- b) Seksi Pembinaan Rohani Islam disingkat Sibirrohhis
- c) Seksi Pembinaan Rohani Protestan disingkat Sibirrohprot
- d) Seksi Pembinaan Rohani Katholik disingkat Sibirrohkath
- e) Seksi Pembinaan Rohani Hindu Budha disingkat
Sibirrohhibud
- f) Seksi Pembinaan Rohani Mental Ideologi dan Kejuangan
disingkat Sibintalidjuang
- g) Seksi Pembinaan Dokumen, Penulisan Sejarah dan
Perpustakaan disingkat Sibindoklistaka.
- h) Seksi Pembinaan Museum, Monumen dan Tradisi disingkat
Sibirmusmontra.

3) Eselon Pelaksana

Badan pelaksana Pembinaan Mental dan Sejarah disingkat Balak
Bintaljarah

4) Eselon Pelayan

Tata Usaha dan Urusan dalam disingkat TUUD

Kemudian pada tahun 2011 struktur organisasi dan tugas
Bintaldam V/Brawijaya kembali mengalami perubahan sehubungan

dengan Validasi Orgas Bintel sesuai dengan Renstra Hankam sebagai berikut:

1) Eselon Pimpinan

Kepala Pembinaan Mental Kodam disingkat Kabintaldam V/Brawijaya.

2) Eselon Pembantu Pimpinan

- a) Wakil Kepala Pembinaan Mental disingkat Wakabintel
- b) Seksi Metode dan Teknik disingkat Simetnik.
- c) Seksi Pembinaan Rohani Islam disingkat Sibinrohis
- d) Seksi Pembinaan Rohani Protestan disingkat Sibinrohprot
- e) Seksi Pembinaan Rohani Katholik disingkat Sibinrohkhath
- f) Seksi Pembinaan Rohani Hindu Budha disingkat Sibinrohhibud
- g) Seksi Pembinaan Rohani Mental Ideologi dan Kejuangan disingkat Sibintalidjuang
- h) Seksi Pembinaan Dokumen, Penulisan Sejarah dan Perpustakaan disingkat Sibindoklistaka.
- i) Seksi Pembinaan Museum, Monumen dan Tradisi disingkat Sibinmusmontra.

3) Eselon Pelaksana

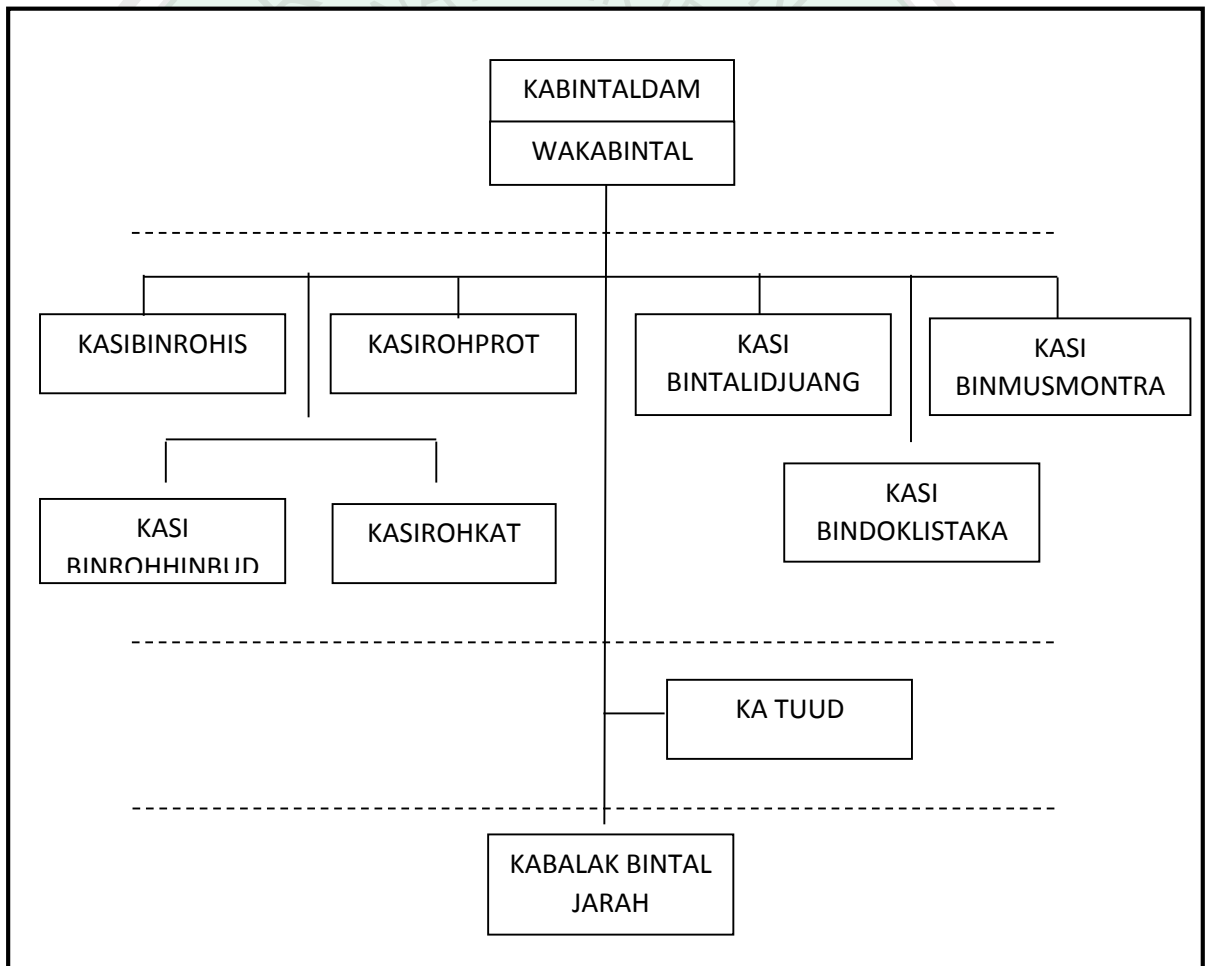
Badan pelaksana Pembinaan Mental dan Sejarah disingkat Balak Binteljarah

4) Eselon Pelayan

Tata Usaha dan Urusan dalam disingkat TUUD

2. Struktur Organisasi BINTALDAM (Pembinaan Mental Daerah Militer) V Brawijaya

STRUKTUR ORGANISASI BINTALDAM V BRAWIJAYA
(BERDASARKAN ESELON DAN JABATAN)



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BINTALDAM V Brawijaya

Dari gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa pimpinan tertinggi di Bintal adalah Kepala Pembinaan Mental Kodam V/Brawijaya (Kabintaldam) dan Wakil Kepala Pembinaan Mental Kodam V/Brawijaya (Wakabintal) sebagai eselon pimpinan. Kemudian dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya Kabintal dibantu Eselon Pembantu Pimpinan yang terdiri dari, Kepala Seksi Pembinaan Mental Rohani Islam (Kasibinrohis), Kepala Seksi Pembinaan Mental Rohani Protestan (Kasibinrohprot), Kepala Seksi Pembinaan Mental Rohani Katolik (Kasibinrohkat), Kepala Seksi Pembinaan Mental Rohani hindu dan Buddha (Kasibinrohhibud), Kepala Seksi Pembinaan Mental ideologi Kejuangan (Kasibintalidjuang), Kepala Seksi Pembinaan Mental Dokumen Penulisan Sejarah dan Perpustakaan (Kasibindoklistaka), Kepala Seksi Pembinaan Museum, Monumen, dan Tradisi (Kasibinmusmontra), kemudian terdapat unsur pelayanan yaitu Kepala Tata Usaha Urusan Dalam (Katuud), dan terakhir adalah unsur pelaksana Kepala Badan Pelaksana Pembinaan Mental Juang (Kabalak Bintal Juang).

3. Tujuan BINTALDAM (Pembinaan Mental Daerah Militer) V Brawijaya

Berdasarkan Buku Petunjuk Induk tentang Pembinaan Mental, bahwa tugas pokok Pembinaan Mental adalah sebagai fungsi teknis khusus TNI AD, Pembinaan Mental Angkatan Darat menyelenggarakan pembinaan mental yang meliputi mental rohani, mental idiologi, dan

mental perjuangan dalam rangka mendukung tugas pokok TNI AD.

Tugas-tugasnya diantaranya:

- 1) Melaksanakan fungsi pembinaan kemampuan para Pembina mental yang meliputi pembinaan kemampuan mental rohani, mental ideology, dan mental perjuangan.
- 2) Melaksanakan fungsi pembinaan mental kepada prajurit dan PNS TNI AD serta keluarganya dalam rangka pembinaan dan penggunaan pada Operasi Militer untuk Perang dan Operasi Militer Selain Perang.
- 3) Ikut serta dalam kepanitiaan seleksi penerimaan prajurit, guna memberikan bantuan teknis pada pendalaman seleksi mental ideology untuk mendapatkan calon prajurit dengan kualitas mental sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan tugas-tugas di atas, tujuan dari pembinaan mental adalah mewujudkan mental prajurit dan PNS TNI AD yang teangguh serta kesiapan mental keluarganya dalam rangka mendukung tugas pokok TNI AD.

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini bertempat di Pembinaan Mental Daerah Militer (Bintaldam) V Brawijaya bertempat di Jl, Suropati No. 11 Malang. Cara penelitian dilakukan dengan memberikan skala

komitmen organisasi dan skala kepribadian *Big Five* kepada seluruh personil TNI AD yang aktif di Bintaldam yang berjumlah 44 personil.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai pada hari Kamis, 21 Januari 2016 peneliti menyebar angket skala penelitian kepada subjek dengan cara menitipkannya kepada bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam (TUUD) kemudian diambil pada hari Sabtu 23 Januari 2016.

2. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan cara untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melaksanakan fungsinya. Menurut Azwar (2011: 173) menyatakan suatu instrument penelitian dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya instrument tersebut. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, dan untuk instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai $r_{xy} \geq 0,30$ namun apabila ada aitem yang valid belum mencukupi target yang diinginkan maka $r_{xy} \geq 0,30$ bisa diturunkan menjadi $r_{xy} \geq 0,25$ ini (Azwar, 2012: 86).

Adapun uji validitas dalam penelitian ini menggunakan patokan skor standar validitas yaitu $r_{xy} \geq 0,30$ ini artinya jika skor yang diperoleh berada di bawah $< 0,30$ maka aitem tersebut dikatakan tidak

valid atau kurang memuaskan, sehingga harus digugurkan. Untuk mengetahui validitas instrument menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi *16.00 for windows*.

Berdasarkan uji validitas tiap aitem pada skala komitmen organisasi yang pada awalnya berjumlah 50 aitem yang diujikan pada subjek penelitian yang berjumlah 44 subjek ini didapatkan hasil bahwa dari 50 total aitem tersisa 42 aitem yang valid, karena berada di atas standar yang telah ditetapkan serta aitem yang gugur berjumlah 8 aitem atau bisa dikatakan aitem kurang valid (lampiran). Untuk aitem yang valid dan tidak valid dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Hasil Validitas Skala Komitmen Organisasi

Aspek	Indicator	No. Aitem		Jumlah
		Tidak Gugur	Gugur	
<i>Affective commitment</i>	Adanya ikatan emosional terhadap organisasi	1, 9, 20, 8, 21	13	6
	Merasa cocok dengan pekerjaan	2, 7, 10, 19	14	6
	Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi	3, 6, 11, 15, 18	-	5
	Keinginan kuat untuk tetap berada di organisasi karena keinginan sendiri.	4, 5, 12, 16, 17, 23	-	6
<i>Continuance commitment</i>	Bertahan karena membutuhkan	24, 33, 34	26, 29, 30	6
	Merasa rugi jika meninggalkan organisasi	25, 27, 28, 32	31	5
<i>Normative Commitment</i>	Adanya kesadaran sendiri	35, 40, 43, 44	49	5

	Tanggung jawab terhadap organisasi	36, 42, 48, 39, 45, 50	-	6
	Sikap loyal terhadap organisasi	37, 41, 47, 47	38	5
Total		42	8	50

Sementara untuk perhitungan uji validitas skala kepribadian *Big Five* sebanyak 80 aitem yang disebarkan kepada subjek penelitian yang sama berjumlah 44 subjek. Hasil dari 80 aitem yang sudah disebarkan terdapat 62 aitem dinyatakan valid karena mempunyai nilai di atas standar yang telah ditetapkan dan terdapat 8 aitem yang dinyatakan gugur atau tidak valid karena memiliki nilai di bawah standar yang telah ditetapkan. Dari 80 aitem tersebut dikelompokkan menjadi 5 dimensi kepribadian *Big Five*, diantaranya:

1. Dimensi kepribadian *Neuroticism* memiliki 16 aitem, hasil uji validitas dinyatakan 12 aitem valid karena memiliki nilai di atas standar yang ditentukan, dan terdapat 4 aitem yang dinyatakan gugur atau kurang valid Karena memiliki nilai di bawah standar yang telah ditetapkan.

Tabel 4.2

Hasil Validitas Dimensi Kepribadian *Neuroticism*

Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah Aitem
		Tidak Gugur	Gugur	
<i>Neuroticism</i>	Mudah cemas	1, 9, 18, 31	-	4
	Mudah marah	10	30, 2, 19	4
	Depresi	3, 20, 11, 29	-	4

	Mudah gugup	4, 12, 36	32	4
Total		12	4	16

2. Dimensi kepribadian *Extraversion* memiliki 17 aitem, hasil uji validitas dinyatakan 11 aitem valid karena memiliki nilai di atas standar yang ditentukan, dan terdapat 6 aitem yang dinyatakan gugur atau kurang valid Karena memiliki nilai di bawah standar yang telah ditetapkan.

Tabel 4.3

Hasil Validitas Dimensi Kepribadian *Extraversion*

Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah Aitem
		Tidak Gugur	Gugur	
<i>Extraversion</i>	Suka berteman	22	13, 6, 27	4
	Optimistik	14, 26, 33, 35, 23	7	6
	Berseemangat	8, 15, 24	-	3
	Ramah tamah	16, 25	17, 66	4
Total		11	6	17

3. Dimensi kepribadian *Openness* memiliki 16 aitem, hasil uji validitas dinyatakan 12 aitem valid karena memiliki nilai di atas standar yang ditentukan, dan terdapat 4 aitem yang dinyatakan gugur atau kurang valid Karena memiliki nilai di bawah standar yang telah ditetapkan.

Tabel 4.4

Hasil Validitas Dimensi Kepribadian *Openness*

Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah Aitem
		Tidak Gugur	Gugur	
<i>Openness</i>	Memiliki ide baru	37,50, 53, 72	-	4
	Kreatif	38, 51	21	3
	Arstistik	54	39	2
	Menghargai pengalaman baru	52	40	2
	Rasa ingin tahu	5, 55, 59, 62	41	5
Total		12	4	16

4. Dimensi kepribadian *Agreeableness* memiliki 15 aitem, hasil uji validitas dinyatakan 11 aitem valid karena memiliki nilai di atas standar yang ditentukan, dan terdapat 4 aitem yang dinyatakan gugur atau kurang valid Karena memiliki nilai di bawah standar yang telah ditetapkan.

Tabel 4.5

Hasil Validitas Dimensi Kepribadian *Agreeableness*

Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah Aitem
		Tidak Gugur	Gugur	
<i>Agreeableness</i>	Mudah maafkan	56, 60, 63	42	4
	Berterus terang	43, 61, 64	-	3
	Mementingkan keperluan orang lain	44, 58, 73	44, 65	4
	Simpatik	67, 74, 79	45	4
Total		11	4	15

5. Dimensi kepribadian *Conscientiousness* memiliki 16 aitem, hasil uji validitas dinyatakan 16 aitem valid karena memiliki nilai di atas standar yang ditentukan.

Tabel 4.6

Hasil Validitas Dimensi kepribadian *Conscientiosness*

Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah Aitem
		Tidak Gugur	Gugur	
<i>Conscientiousness</i>	Kompeten dalam bekerja	46, 68, 75, 80	-	4
	Teliti	34, 47, 69, 76	-	4
	Disiplin	28, 48, 70, 77	-	4
	Dapat mengambil keputusan	49, 57, 71, 78	-	4
Total		16	0	16

Adapun untuk mengetahui rincian hasil uji validitas skala kepribadian *Big Five* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Validitas Skala Kepribadian *Big Five*

Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah Aitem
		Tidak Gugur	Gugur	
<i>Neuroticism</i>	Mudah cemas	1, 9, 18, 31	-	4
	Mudah marah	10	30, 2, 19	4
	Depresi	3, 20, 11, 29	-	4
	Mudah gugup	4, 12, 36	32	4
Total		12	4	16
<i>Extraversion</i>	Suka berteman	22	13, 6, 27	4

	Optimistik	14, 26, 33, 35, 23	7	6
	Berseangat	8, 15, 24	-	3
	Ramah tamah	16, 25	17, 66	4
	Total	11	6	17
<i>Openness</i>	Memiliki ide baru	37,50, 53, 72	-	4
	Kreatif	38, 51	21	3
	Arstistik	54	39	2
	Menghargai pengalaman baru	52	40	2
	Rasa ingin tahu	5, 55, 59, 62	41	5
	Total	12	4	16
<i>Agreeableness</i>	Mudah maafkan	56, 60, 63	42	4
	Berterus terang	43, 61, 64	-	3
	Mementingkan keperluan orang lain	44, 58, 73	44, 65	4
	Simpatik	67, 74, 79	45	4
	Total	11	4	15
<i>Conscientiousness</i>	Kompeten dalam bekerja	46, 68, 75, 80	-	4
	Teliti	34, 47, 69, 76	-	4
	Disiplin	28, 48, 70, 77	-	4
	Dapat mengambil keputusan	49, 57, 71, 78	-	4
	Total	16	0	16
Total Keseluruhan		62	18	80

3. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang dibantu dengan program *SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 20.0 for windows. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1,00 ini artinya semakin tinggi reliabilitasnya maka koefiseinnya mendekati 1,00, dan jika semakin jauh dari koefisien 1,00 berarti reliabilitasnya semakin rendah.

Hasil uji reabilitas pada skala komitmen organisasi dapat dikatakan reliabel, karena pada skala komitmen organisasi mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach* yang mendekati 1.00 yakni memunjukkan reabilitas 0.953. Adapun hasil uji reabilitas pada skala komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	44

Sedangkan hasil uji reabilitas pada skala kepribadian *Big five* di kelompokkan menjadi tiap-tiap dimensi kepribadian *Big Five* yaitu:

1. Hasil uji reliabilitas pada dimensi kepribadian *Neuroticism* dapat dikatakan reliabel, karena pada dimensi kepribadian ini mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach* yang mendekati 1.00 yakni memunjukkan reliabilitas 0.820. Adapun hasil uji reabilitas pada skala komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9**Hasil Reliabilitas *Neuroticism*****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	12

2. Hasil uji reliabilitas pada dimensi kepribadian *Extraversion* dapat dikatakan reliabel, karena pada dimensi kepribadian ini mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach* yang mendekati 1.00 yakni memunjukkan reliabilitas 0.833. Adapun hasil uji reabilitas pada skala komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10**Hasil Reliabilitas *Extraversion*****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	11

3. Hasil uji reliabilitas pada dimensi kepribadian *Openness* dapat dikatakan reliabel, karena pada dimensi kepribadian ini mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach* yang mendekati

1.00 yakni memunjukkan reliabilitas 0.870. Adapun hasil uji reabilitas pada skala komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11

Hasil Reliabilitas *Openness*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	12

4. Hasil uji reliabilitas pada dimensi kepribadian *Agreeableness* dapat dikatakan reliabel, karena pada dimensi kepribadian ini mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach* yang mendekati 1.00 yakni memunjukkan reliabilitas 0.865. Adapun hasil uji reabilitas pada skala komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Reliabilitas *Agreeableness*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	11

5. Hasil uji reliabilitas pada dimensi kepribadian *Conscientiousness* dapat dikatakan reliabel, karena pada dimensi kepribadian ini mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach* yang mendekati 1.00 yakni menunjukkan reabilitas 0.863. Adapun hasil uji reliabilitas pada skala komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Reliabilitas Agreeableness

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	16

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas pada skala komitmen organisasi dan skala kepribadian *Big Five* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil Reliabilitas Komitmen Organisasi dan Kepribadian

Big Five

Skala		Skor	keterangan
Komitmen Organisasi		0.955	Reliabel
Kepribadian <i>Big Five</i>	<i>Neuroticism</i>	0.820	Reliabel
	<i>Extraversion</i>	0.833	Reliabel
	<i>Openness</i>	0.870	Reliabel

	<i>Agreeableness</i>	0.865	Reliabel
	<i>Conscientiousness</i>	0.863	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada kedua skala di atas dapat dikatakan reliabel karena hasil keduanya mendekati 1,00 yakni pada skala komitmen organisasi menunjukkan reliabilitas sebesar 0,955 dan pada skala kepribadian *Big Five* diantaranya menunjukkan 0,820 pada *Neuroticism*, sebesar 0,833 pada *Extraversion*, pada *Openness* sebesar 0,870, pada *Agreeableness* sebesar 0,865, dan pada *Conscientiousness* sebesar 0,863. Sehingga kedua skala tersebut layak untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian yang telah dilakukan.

4. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

a. Deskripsi Tingkat Komitmen Organisasi

Penelitian ini dibagi menjadi tiga katagori, diantaranya: tinggi, sedang dan rendah. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada anggota TNI AD V Brawijaya digunakannya katagorisasi yang didasarkan pada nilai *mean hipotetik* (M) dan *Standar deviation hipotetik* (SD), adapun untuk mengetahui nilai *mean hipotetik* (M) dapat diketahui menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\mu = \frac{1}{2} (I_{\max} + I_{\min}) \sum X$$

Keterangan:

I_{\max} = Skor aitem terbesar

I_{\min} = Skor aitem terkecil

$\sum X$ = jumlah aitem yang valid

$$\mu = \frac{1}{2} (I_{\max} + I_{\min}) \sum X$$

$$\mu = \frac{1}{2} (4 + 1) 42$$

$$\mu = \frac{1}{2} (5) 42$$

$$\mu = \frac{1}{2} (210)$$

$$\mu = 105$$

Adapun untuk mengetahui nilai *Standar deviation hipotetik* (SD) dapat diketahui menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

Keterangan:

X_{\max} = jumlah aitem dikali nilai aitem terbesar

X_{\min} = jumlah aitem dikali nilai aitem terkecil

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

$$\sigma = \frac{1}{6} (168 - 42)$$

$$\sigma = \frac{1}{6} (126)$$

$$\sigma = 21$$

Tabel 4.15

Nilai Mean Hipotetik dan Standar deviasi hipotetik

Variabel	Mean Hipotetik	Standar Deviation Hipotetik
Komitmen Oragnisasi	105	21

Setelah diketahui nilai *mean hipotetik* (M) dan *Standar deviation hipotetik* (SD), maka langkah selanjutnya yaitu menentukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi dengan menggunakan standar norma pembagian klasifikasi berikut:

Tabel 4.16

Rumus Pengklasifikasian Kategorisasi

Kategori	kriteria
Tinggi	$X \geq (\mu + 1. \sigma)$
Sedang	$(\mu - 1. \sigma) \leq X \leq (\mu + 1. \sigma)$
Rendah	$X < (\mu - 1. \sigma)$

Berdasarkan tabel 4.16, maka dapat diketahui skor masing-masing kategori tingkat komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Tinggi} &= X \geq (\mu + 1. \sigma) \\
 &= X \geq (105 + 1 [21]) \\
 &= X \geq (105 + 21)
 \end{aligned}$$

$$= X \geq 126$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Sedang} &= (\mu - 1 \cdot \sigma) X \leq (\mu + 1 \cdot \sigma) \\ &= (105 - 1[21]) X \leq (105 + 1[21]) \\ &= (105 - 21) X \leq (105 + 21) \\ &= 84 X \leq 126 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Rendah} &= X < (\mu - 1 \cdot \sigma) \\ &= X < (105 - 1[21]) \\ &= X < (105 - 21) \\ &= X < 84 \end{aligned}$$

Tabel 4.17

Kategori Tingkat Komitmen Organisasi

Klasifikasi	Kreteria
Tinggi	$X \geq 126$
Sedang	$84 X \leq 126$
Rendah	$X < 84$

Sedangkan untuk mengetahui jumlah subjek yang ada dalam suatu kelompok, dapat menggunakan analisis prosentase dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Tabel 4.18

Deskripsi Katagori Tingkat Komitmen Organisasi

Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$X \geq 126$	Tinggi	31	70.5%
$84 \leq X < 126$	Sedang	13	29.5%
$X < 84$	Rendah	0	0%
Jumlah		44	100%

Grafik 4.1

Kategorisasi Tingkat Komitmen Oranisasi

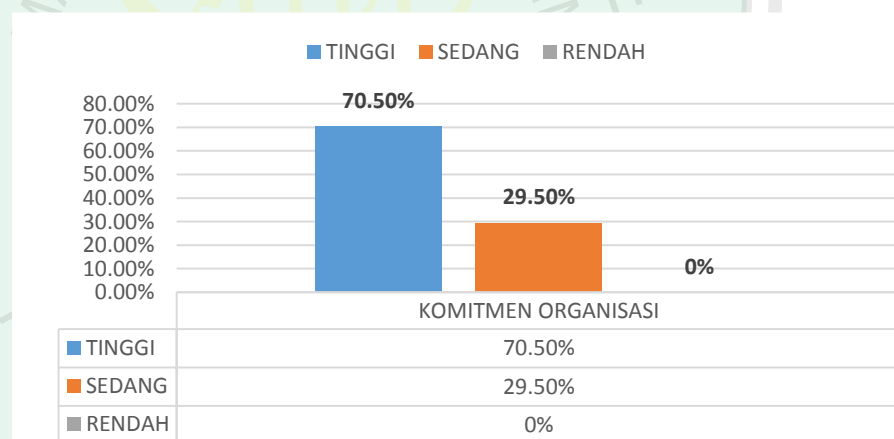
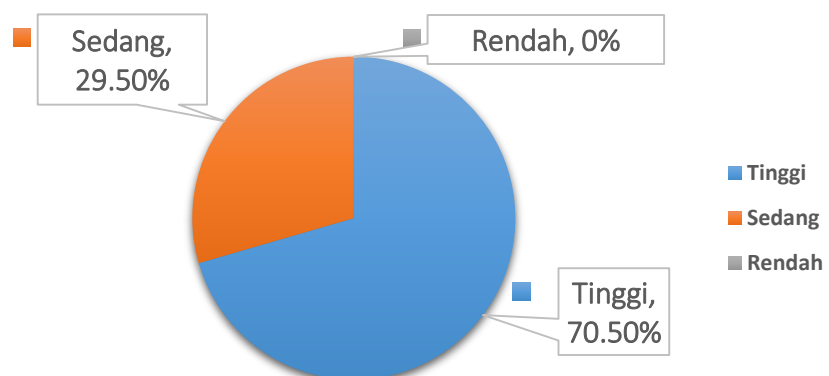


Diagram 4.1

Kategorisasi Tingkat Komitmen Organisasi



Berdasarkan tabel 4.18 dan diagram 4.1 serta grafik 4.1 di atas menunjukkan hasil bahwa frekuensi dan presentase tingkat komitmen organisasi anggota TNI AD V Brawijaya mayoritas mempunyai tingkat komitmen organisasi kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu sebesar 70,5% yang memperoleh kategori tinggi dengan jumlah 31 anggota. Sedangkan yang mempunyai tingkat komitmen organisasi kategori sedang sebesar 29,5% berjumlah 13 anggota dan tidak ada yang mempunyai tingkat komitmen organisasi kategori rendah (0%) pada anggota TNI AD V Brawijaya.

b. Deskripsi Tingkat Kepribadian *Big Five*

Penelitian ini membagi tiga kategori pada tiap-tiap dimensi kepribadian *Big Five* diantaranya adalah tinggi, sedang, dan rendah. Untuk mengetahui tingkat pada setiap dimensi kepribadian *Big Five* ini dapat dilakukan setelah mengetahui nilai *mean hipotetik* (M) dan *Standar deviation hipotetik* (SD), adapun untuk mengetahui nilai *mean hipotetik* (M) dapat diketahui menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\mu = \frac{1}{2} (I_{\max} + I_{\min}) \sum X$$

Keterangan:

I_{\max} = Skor aitem terbesar

I_{\min} = Skor aitem terkecil

$\sum X$ = jumlah aitem yang valid

Adapun untuk mengetahui nilai *Standar deviation hipotetik* (SD) dapat diketahui menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma = 1/6 (X_{\max} - X_{\min})$$

Keterangan:

X_{\max} = jumlah aitem dikali nilai aitem terbesar

X_{\min} = jumlah aitem dikali nilai aitem terkecil

Adapun untuk mengetahui mengetahui nilai *mean hipotetik* (M) dan *Standar deviation hipotetik* (SD) pada setiap dimensi-dimensi kepribadian *Big Five* adalah sebagai berikut:

1. Dimensi kepribadian *neuroticism*

a. *Mean Hipotetik*

$$\mu = \frac{1}{2} (I_{\max} + I_{\min}) \sum X$$

$$\mu = \frac{1}{2} (4 + 1) 12$$

$$\mu = \frac{1}{2} (5) 12$$

$$\mu = \frac{1}{2} (60)$$

$$\mu = 30$$

b. *Standar deviation*

$$\sigma = 1/6 (X_{\max} - X_{\min})$$

$$\sigma = 1/6 (48 - 12)$$

$$\sigma = 1/6 (36)$$

$$\sigma = 6$$

2. Dimensi kepribadian *extraversion*

a. Mean Hipotetik

$$\mu = \frac{1}{2} (I_{\max} + I_{\min}) \sum .X$$

$$\mu = \frac{1}{2} (4 + 1) 11$$

$$\mu = \frac{1}{2} (5) 11$$

$$\mu = \frac{1}{2} (55)$$

$$\mu = 27.5$$

b. Standar deviation

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

$$\sigma = \frac{1}{6} (44 - 11)$$

$$\sigma = \frac{1}{6} (33)$$

$$\sigma = 5.5$$

3. Dimensi kepribadian *openness*

a. Mean Hipotetik

$$\mu = \frac{1}{2} (I_{\max} + I_{\min}) \sum .X$$

$$\mu = \frac{1}{2} (4 + 1) 12$$

$$\mu = \frac{1}{2} (5) 12$$

$$\mu = \frac{1}{2} (60)$$

$$\mu = 30$$

b. Standar deviation

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

$$\sigma = \frac{1}{6} (48 - 12)$$

$$\sigma = 1/6 (36)$$

$$\sigma = 6$$

4. Dimensi kepribadian *agreeableness*

a. Mean Hipotetik

$$\mu = \frac{1}{2} (I_{max} + I_{min}) \sum X$$

$$\mu = \frac{1}{2} (4 + 1) 11$$

$$\mu = \frac{1}{2} (5) 11$$

$$\mu = \frac{1}{2} (55)$$

$$\mu = 27.5$$

b. Standar deviation

$$\sigma = 1/6 (X_{max} - X_{min})$$

$$\sigma = 1/6 (44 - 11)$$

$$\sigma = 1/6 (33)$$

$$\sigma = 5.5$$

5. Dimensi kepribadian *conscientiousness*

a. Mean Hipotetik

$$\mu = \frac{1}{2} (I_{max} + I_{min}) \sum X$$

$$\mu = \frac{1}{2} (4 + 1) 16$$

$$\mu = \frac{1}{2} (5) 16$$

$$\mu = \frac{1}{2} (80)$$

$$\mu = 40$$

b. Standar deviation

$$\sigma = 1/6 (X_{max} - X_{min})$$

$$\sigma = 1/6 (64 - 16)$$

$$\sigma = 1/6 (48)$$

$$\sigma = 8$$

Tabel 4.19

Nilai Mean Hipotetik dan Standar deviasi hipotetik

Dimesi Kepribadian	Mean Hipotetik	Standar Deviation Hipotetik
<i>Neuroticism</i>	36	6
<i>Extraversion</i>	27.5	5.5
<i>Openness</i>	36	6
<i>Agreeableness</i>	27.5	5.5
<i>Conscientiousness</i>	40	8

Setelah diketahui nilai *mean hipotetik* (M) dan *Standar deviation hipotetik* (SD), maka langkah selanjutnya yaitu menentukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat setiap dimensi kepribadian *Big five* dengan menggunakan standar norma pembagian klasifikasi berikut:

Tabel 4.20

Rumus Pengklasifikasian Kategorisasi

Kategori	kriteria
Tinggi	$X \geq (\mu + 1. \sigma)$
Sedang	$(\mu - 1. \sigma) \leq X \leq (\mu + 1. \sigma)$
Rendah	$X < (\mu - 1. \sigma)$

1. Kategorisasi dimensi kepribadian *neurotic*

a. Tinggi = $X \geq (\mu + 1. \sigma)$

= $X \geq (36 + 1 [6])$

= $X \geq (36 + 6)$

= $X \geq 42$

b. Sedang = $(\mu - 1. \sigma) X \leq (\mu + 1. \sigma)$

= $(36 - 1[6]) X \leq (36 + 1[6])$

= $(36 - 6) X \leq (36 + 6)$

= $30 X \leq 42$

c. Rendah = $X < (\mu - 1. \sigma)$

= $X < (36 - 1[6])$

= $X < (36 - 6)$

= $X < 30$

Tabel 4.21

Kategori Tingkat *Neuroticism*

Klasifikasi	Kreteria
Tinggi	$X \geq 42$
Sedang	$30 X \leq 42$
Rendah	$X < 30$

2. Kategorisasi dimensi kepribadian *extraversion*

a. Tinggi = $X \geq (\mu + 1. \sigma)$

= $X \geq (27.5 + 1 [5.5])$

= $X \geq (27.5 + 5.5)$

$$= X \geq 33$$

b. Sedang = $(\mu - 1 \cdot \sigma) X \leq (\mu + 1 \cdot \sigma)$

$$= (27.5 - 1[5.5]) X \leq (27.5 + 1[5.5])$$

$$= (27.5 - 5.5) X \leq (27.5 + 5.5)$$

$$= 22 X \leq 33$$

c. Rendah = $X < (\mu - 1 \cdot \sigma)$

$$= X < (27.5 - 1[5.5])$$

$$= X < (27.5 - 5.5)$$

$$= X < 22$$

Tabel 4.22

Kategori Tingkat *Extraversion*

Klasifikasi	Kreteria
Tinggi	$X \geq 33$
Sedang	$22 X \leq 33$
Rendah	$X < 22$

3. Kategorisasi dimensi kepribadian *openness*

a. Tinggi = $X \geq (\mu + 1 \cdot \sigma)$

$$= X \geq (36 + 1 [6])$$

$$= X \geq (36 + 6)$$

$$= X \geq 42$$

b. Sedang = $(\mu - 1 \cdot \sigma) X \leq (\mu + 1 \cdot \sigma)$

$$= (36 - 1[6]) X \leq (36 + 1[6])$$

$$= (36 - 6) X \leq (36 + 6)$$

$$= 30 X \leq 42$$

$$\begin{aligned}
 \text{c. Rendah} &= X < (\mu - 1. \sigma) \\
 &= X < (36 - 1[6]) \\
 &= X < (36 - 6) \\
 &= X < 30
 \end{aligned}$$

Tabel 4.23

Kategori Tingkat *Openness*

Klasifikasi	Kreteria
Tinggi	$X \geq 42$
Sedang	$30 \leq X < 42$
Rendah	$X < 30$

4. Kategorisasi dimensi kepribadian *extraversion*

$$\begin{aligned}
 \text{a. Tinggi} &= X \geq (\mu + 1. \sigma) \\
 &= X \geq (27.5 + 1 [5.5]) \\
 &= X \geq (27.5 + 5.5) \\
 &= X \geq 33
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. Sedang} &= (\mu - 1. \sigma) \leq X \leq (\mu + 1. \sigma) \\
 &= (27.5 - 1[5.5]) \leq X \leq (27.5 + 1[5.5]) \\
 &= (27.5 - 5.5) \leq X \leq (27.5 + 5.5) \\
 &= 22 \leq X \leq 33
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{c. Rendah} &= X < (\mu - 1. \sigma) \\
 &= X < (27.5 - 1[5.5]) \\
 &= X < (27.5 - 5.5)
 \end{aligned}$$

$$= X < 22$$

Tabel 4.24

Kategori Tingkat Agreeableness

Klasifikasi	Kreteria
Tinggi	$X \geq 33$
Sedang	$22 \leq X < 33$
Rendah	$X < 22$

5. Kategorisasi dimensi kepribadian *constcientousness*

a. Tinggi = $X \geq (\mu + 1. \sigma)$

$$= X \geq (40 + 1 [8])$$

$$= X \geq (40 + 8)$$

$$= X \geq 48$$

b. Sedang = $(\mu - 1. \sigma) X \leq (\mu + 1. \sigma)$

$$= (40 - 1[8]) X \leq (40 + 1[8])$$

$$= (40 - 8) X \leq (40 + 8)$$

$$= 32 X \leq 48$$

c. Rendah = $X < (\mu - 1. \sigma)$

$$= X < (40 - 1[8])$$

$$= X < (40 - 8)$$

$$= X < 32$$

Tabel 4.25

Kategori Tingkat *Conscientiousness*

Klasifikasi	Kreteria
Tinggi	$X \geq 48$
Sedang	$32 \leq X < 48$
Rendah	$X < 32$

Sedangkan untuk mengetahui jumlah subjek yang ada dalam suatu kelompok, dapat menggunakan analisis prosentase dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Tabel 4.26

Deskripsi Katagori Tingkat Kepribadian *Big Five*

Dimensi	Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
<i>Neuroticism</i>	$X \geq 42$	Tinggi	0	0%
	$30 \leq X < 42$	Sedang	4	9.1%
	$X < 30$	Rendah	14	31.8%
Jumlah			18	40.9%
Dimensi	Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
<i>Extraversion</i>	$X \geq 33$	Tinggi	10	22.7%
	$22 \leq X < 33$	Sedang	0	0%
	$X < 22$	Rendah	0	0%
Jumlah			10	22.7%
Dimensi	Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
<i>Openness</i>	$X \geq 42$	Tinggi	4	9.1%
	$30 \leq X < 42$	Sedang	2	4.5%
	$X < 30$	Rendah	0	0%
Jumlah			6	13.6%
Dimensi	Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
<i>Agreeableness</i>	$X \geq 33$	Tinggi	5	11.3%
	$22 \leq X < 33$	Sedang	0	0%
	$X < 22$	Rendah	0	0%

Jumlah			5	11.3%
Dimensi	Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
<i>Conscientiousness</i>	$X \geq 48$	Tinggi	5	11.3%
	$32 \leq X < 48$	Sedang	0	0%
	$X < 32$	Rendah	0	0%
Jumlah			5	11.3%
Total			44	100%

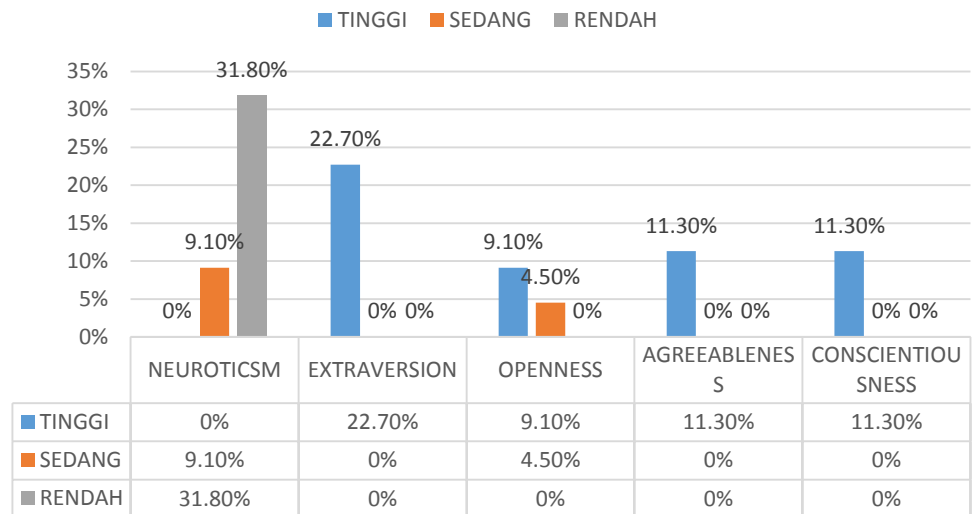
Tabel 4.27

Kategorisasi Subyek Menggunakan Skor Z

No	Dimensi	Subyek	Porsentase
1	<i>Neuroticism</i>	18	40.9%
2	<i>Extraversion</i>	10	22.7%
3	<i>Openness</i>	6	13.6%
4	<i>Agreeableness</i>	5	11.3%
5	<i>Conscientiousness</i>	5	11.3%
	Total	44	100%

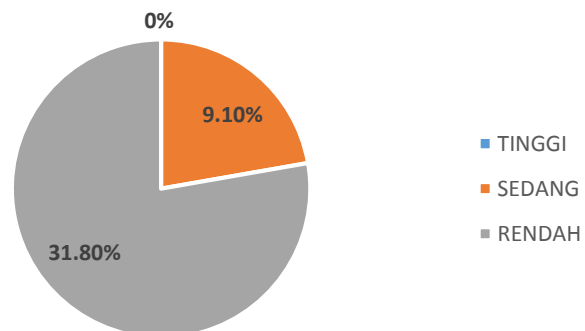
Penelitian ini juga mengkategorisasikan kepribadian *Big Five* menggunakan skor Z yang dapat menghasilkan berapa subjek yang termasuk dalam dimensi kepribadian *Big Five*. Pada dimensi *neuroticism* terdapat 18 subjek yang mempunyai kepribadian *neuroticism*, kemudian terdapat 10 subjek yang memiliki kepribadian *extraversion*. Terdapat 6 subjek yang mempunyai kepribadian *openness*, sedangkan kepribadian dimensi *agreeableness* terdapat 5 subjek dan untuk kepribadian *conscientiousness* terdapat 5 subjek.

Grafik 4.2

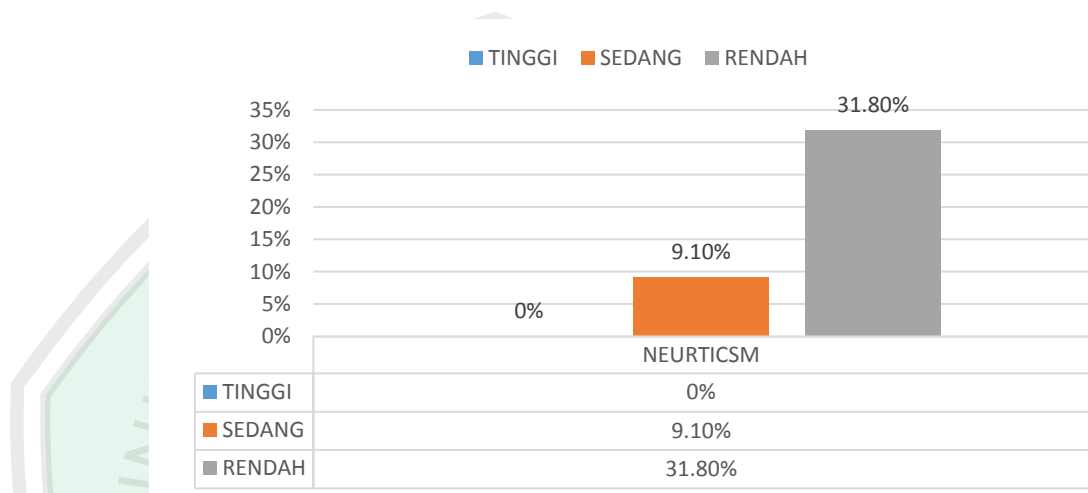
Kategorisasi Kepribadian *Big Five*

Berdasarkan tabel 4.26 dan tabel 4.27 menunjukkan adanya sebuah varian. Pada dimensi *neuroticism* tidak ada subjek yang memiliki skor *neuroticism* tinggi atau 0%, kemudian subjek yang memiliki skor *neuroticism* sedang sebesar 4 subjek atau 9.1%, dan subjek yang memiliki skor *neuroticism* rendah sebanyak 14 subjek atau 31.8% dari total keseluruhan subjek.

Diagram 4.2

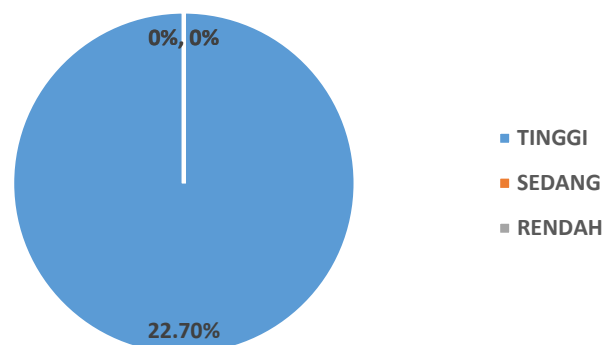
Kategorisasi Dimensi *Neuroticism*

Grafik 4.3

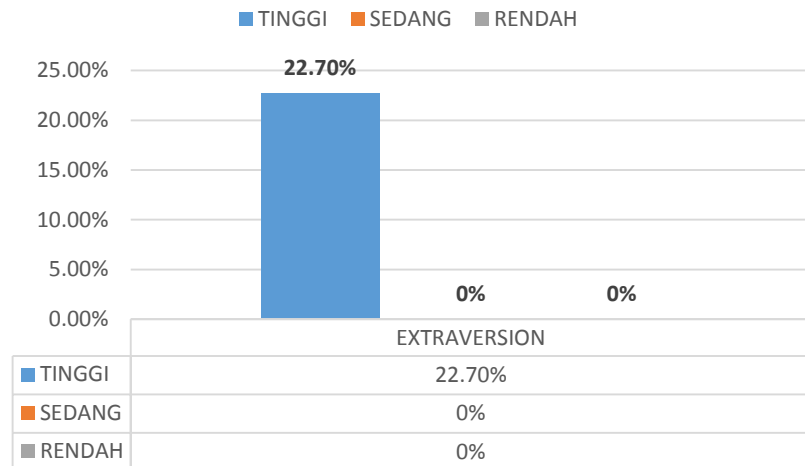
Kategorisasi Dimensi *Neuroticism*

Selanjutnya untuk kategorisasi pada dimensi *extraversion* menunjukkan bahwa subjek yang memiliki tingkat *extraversion* tinggi sebanyak 10 subjek atau 22.7%, dan tidak ada subjek pada tingkat *extraversion* sedang atau 0%, dan juga tidak ada subjek yang memiliki skor *extraversion* rendah atau 0%.

Diagram 4.3

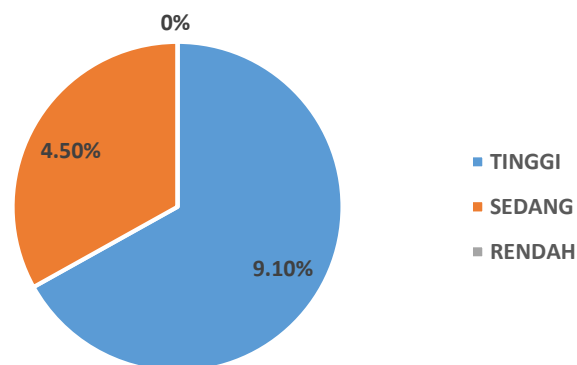
Kategorisasi Dimensi *Extraversion*

Grafik 4.4

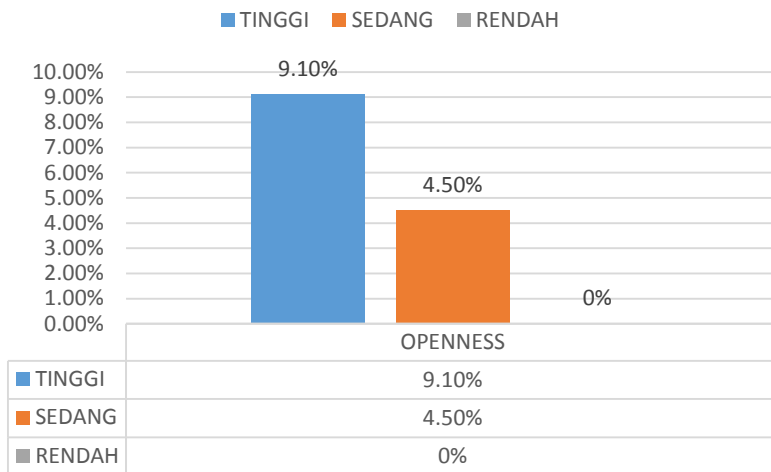
Kategorisasi Dimensi *Extraversion*

Selanjutnya untuk kategorisasi pada dimensi *openness* menunjukkan bahwa subjek yang memiliki tingkat *openness* tinggi sebanyak 4 subjek atau 9.1%, sedangkan tingkat *openness* sedang sebanyak 2 subjek atau 4.5%, dan tidak ada subjek yang memiliki skor *openness* rendah atau 0%

Diagram 4.4

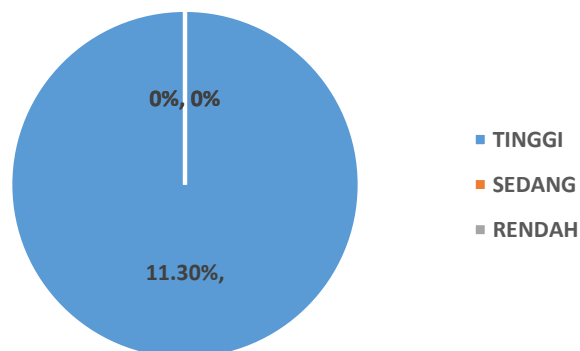
Kategorisasi Dimensi *Openness*

Grafik 4.5

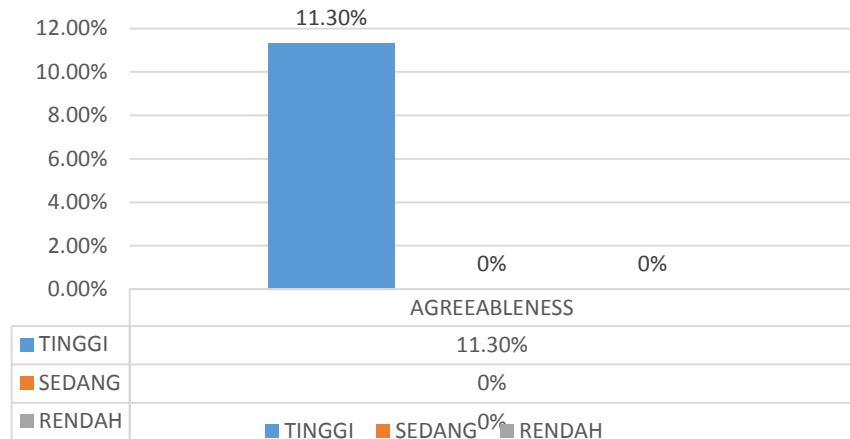
Katogorisasi Dimensi *Openness*

Selanjutnya untuk kategorisasi pada dimensi *agreeableness* menunjukkan bahwa subjek yang memiliki tingkat *agreeableness* tinggi sebanyak 5 subjek atau 11.3%, dan tidak ada subjek pada tingkat *agreeableness* sedang atau 0%, dan tidak ada subjek yang memiliki skor *extraversion* rendah atau 0%.

Diagram 4.5

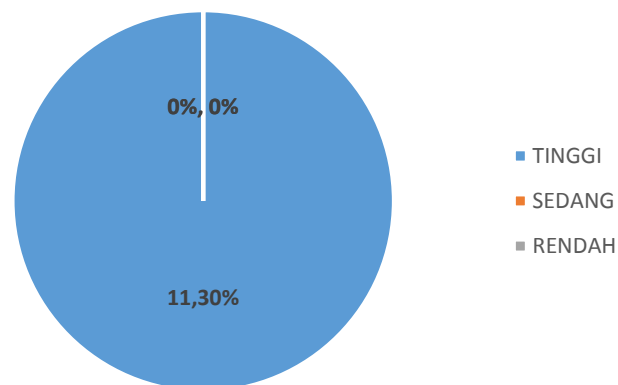
Katagorisasi Dimensi *Agreeableness*

Grafik 4.6

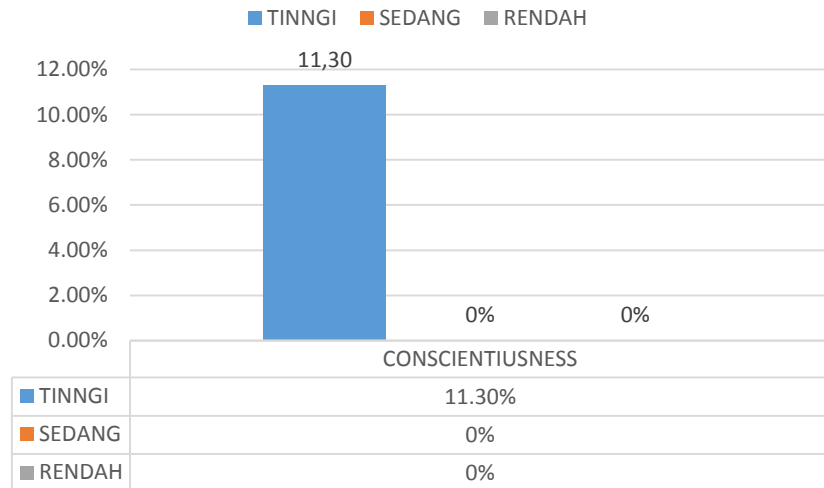
Kategorisasi Dimensi *Agreeableness*

Selanjutnya untuk kategorisasi pada dimensi *conscientiousness* menunjukkan bahwa subjek yang memiliki tingkat *conscientiousness* tinggi sebanyak 5 subjek atau 11.3%, dan tidak ada subjek pada tingkat *conscientiousness* sedang atau 0%, dan juga tidak ada subjek yang memiliki skor *conscientiousness* rendah atau 0%.

Diagram 4.6

Kategorisasi Dimensi *Conscientiousness*

Grafik 4.7

Kategorisasi Dimensi *Conscientiusness*

5. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Normalitas

Sebelum di uji dengan teknik analisis *one way ANOVA*, data yang digunakan harus diketahui normal-tidak normalnya nilai distribusi data yang dimiliki. Untuk mengetahui apakah data yang digunakan sudah berada pada distribusi normal maka digunakan dengan teknik uji *Kolmogorov-Smirnov test* pada variabel dalam penelitian ini. Apabila kedua data memiliki distribusi data normal, maka akan digunakan teknik *one way ANOVA*. Tetapi bila distribusi data tidak normal, maka diganti dengan teknik *kruskal-willis* (Nisfiannoor, 2009: 128). Adapun hasil dari uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Kepribadian Neuroticism	Kepribadian Extraversion	Kepribadian Openness	Kepribadian Agreeableness	Kepribadian Conscientiousness
N		44	44	44	44	44	44
Normal Parameters ^a	Mean	135.39	22.80	34.82	37.34	34.84	51.02
	Std. Deviation	14.710	4.703	4.042	4.754	4.120	5.505
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.101	.145	.210	.121	.183
	Positive	.097	.092	.118	.210	.121	.183
	Negative	-.073	-.101	-.145	-.135	-.109	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.643	.672	.959	1.396	.802	1.217
Asymp. Sig. (2-tailed)		.802	.757	.316	.041	.540	.103

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pada tabel 4.28 di atas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov test* bisa dikatakan normal jika signifikansi > 0.05 . Hal ini ditunjukkan pada variabel komitmen organisasi yang memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 0.643 dan nilai probabilitas adalah $P = 0.802$ yang berarti signifikan > 0.05 maka variabel komitmen organisasi memiliki data yang distribusinya normal. Kemudian untuk variabel kepribadian *Big Five* memiliki nilai normalitas sebagai berikut: (1) kepribadian *neuroticism* memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 0.627 dan nilai

probabilitas adalah 0.757 yang berarti signifikan > 0.05 maka kepribadian *neuroticism* memiliki data yang distribusinya normal, (2) kepribadian *extraversion* memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 0.959 dan nilai probabilitas adalah 0.316 yang berarti signifikan > 0.05 maka kepribadian *extraversion* memiliki data yang distribusinya normal, (3) kepribadian *openness* memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 1.395 dan nilai probabilitas adalah 0.041 yang berarti signifikan > 0.05 maka kepribadian *openness* memiliki data yang distribusinya normal, (4) kepribadian *agreeableness* memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 0.802 dan nilai probabilitas adalah 0.540 yang berarti signifikan > 0.05 maka kepribadian *agreeableness* memiliki data yang distribusinya normal, (5) kepribadian *conscientiousness* memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 1.217 dan nilai probabilitas adalah 0.103 yang berarti signifikan > 0.05 maka kepribadian *conscientiousness* memiliki data yang distribusinya normal. Ketika distribusi data memiliki nilai normal maka dapat digunakan teknik Uji-t *one way ANOVA*. Tetapi ketika distribusi data tidak normal, maka akan diganti dengan teknik *Kruskall-Wallis* (Nisfiannoor, 2009: 128). Dalam penelitian ini data kedua variabel memiliki nilai distribusi data yang normal, jadi dapat menggunakan teknik *one way ANOVA*.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk untuk menguji berlaku tidaknya asumsi untuk ANOVA dan untuk menguji sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Apabila Hasil pengujian data dapat diperoleh bahwa nilai varians sama atau homigen, maka bisa dianalisis dengan teknik statistic parametric *one way ANOVA*. Sebaliknya bila data tidak homogen akan diganti dengan teknik statistic nonparametric, yaitu *kruskall-Wallis* (Nisfianoor, 2009: 135)

Dalam penelitian ini uji homogenitas digunakan untuk menguji apakah varian komitmen organisasi antara kepribadian *neuroticism*, kepribadian *extraversion*, kepribadian *openness*, kepribadian *agreeableness*, dan kepribadian *conscientiousness* memiliki nilai varians yang sama atau berbeda. Adapun hasil pengujian data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29

Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Komitmen Organisasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.086	4	39	.027

Berdasarkan tabel 4.29 dapat dilihat bahwa nilai *Levene Statistic* adalah 3.086 dan signifikan $p = 0.027 < 0.05$ maka varians pada penelitian ini tidak homogen, sehingga teknik yang digunakan adalah teknik nonparametric *Kruskall-Willis*.

c. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji-t *one way ANOVA*, uji-t ini digunakan untuk mengetahui perbedaan dan persamaan lebih dari dua variabel. Syarat untuk menggunakan uji-t *one way ANOVA* adalah data variabel *independent* berjenis nominal atau ordinal, data variabel *dependent* berjenis interval atau rasio, dan nilai distribusi data normal dan homogen (Nisfiannoor, 2009:126). Berdasarkan hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada tabel 4.28 (Hasil Uji Normalitas) bahwa kedua variabel memiliki distribusi data normal yang memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov test* - signifikansi > 0.05 (lihat tabel 4.28). Akan tetapi, pada uji homogenitas membuktikan bahwa data yang didapat tidak sama atau tidak homogeny, hal itu dibuktikan dengan hasil nilai *Levene Statistic* adalah 3.086 dan signifikan $p = 0.027 < 0.05$ (lihat tabel 4.29). Sehingga peneliti harus menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan *Kruskall-Wallis*, karena tidak memenuhi syarat untuk menggunakan uji-t *one way ANOVA* dimana data yang didapat memiliki distribusi data normal tetapi tidak homogen.

Hasil dari pengolahan data yang menggunakan *Kruskal-Wallis* diketahui bahwa nilai *Chi-Square* sebesar 10.730 dan nilai $p = 0.030 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa $H_0 =$ ditolak dan $H_a =$ diterima, jadi ada perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan terhadap tipe kepribadian *Big Five* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.30
Hasil Uji *Kruskal-Wallis*

Ranks			
	kepribadian Big Five	N	Mean Rank
Komitmen Organisasi	NEUROTICM	18	16.89
	EXTRAVERSION	10	20.60
	OPENNESS	6	32.25
	AGREEABLENESS	5	24.00
	CONSCIENTIOUSNESS	5	33.30
	Total		44

Test Statistics^{a,b}

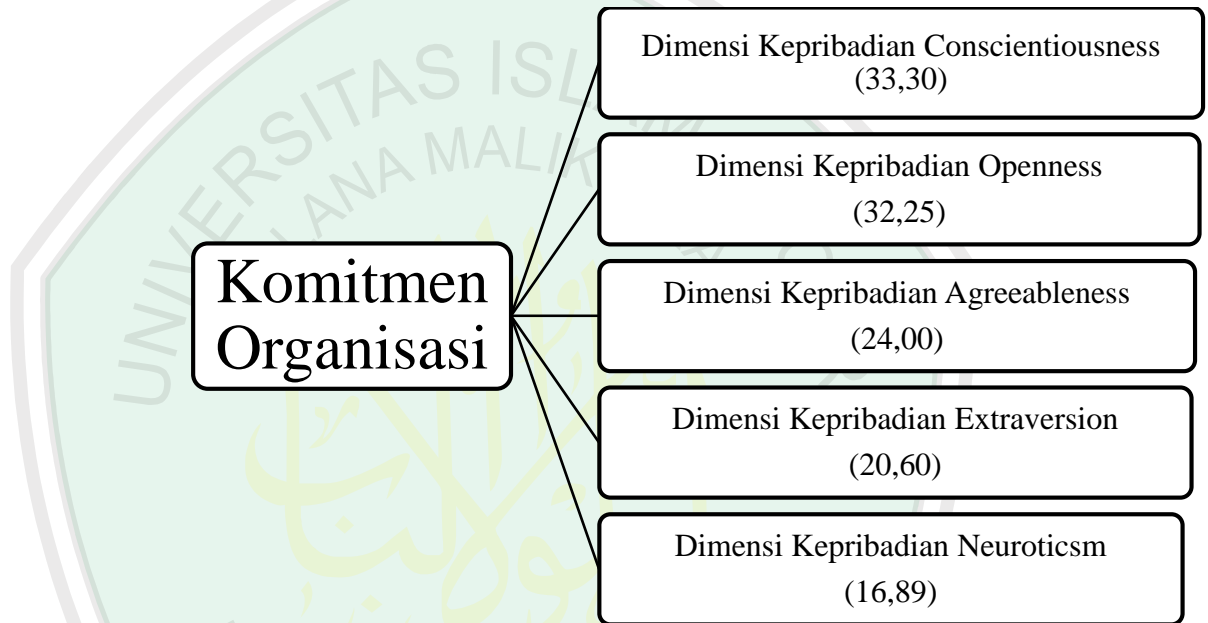
	Komitmen Organisasi
Chi-Square	10.730
df	4
Asymp. Sig.	.030

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: kepribadian Big Five

Setelah mengetahui bahwa ada perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan terhadap tipe kepribadian *Big Five* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya, bisa dilihat pula pada nilai *Mean Rank* yang menunjukkan perbedaan-perbedaan komitmen organisasi setiap dimensi kepribadian *Big Five*, yaitu: dimensi kepribadian *conscientiousness* memiliki rerata lebih tinggi dari pada keempat dimensi lainnya atau bisa dibilang menjadi urutan yang pertama, yang dibuktikan dengan nilai *mean rank* 33,30. Berikutnya urutan kedua, yaitu dimensi kepribadian *openness* yang memiliki nilai rerata dibawah kepribadian *conscientiousness* yaitu sebesar *mean rank* 32,25. Pada peringkat ketiga yaitu dimensi kepribadian *agreeableness* yang memiliki nilai rerata dibawah kepribadian *openness* yaitu sebesar *mean rank* 24,00. Selanjutnya pada peringkat keempat yaitu dimensi kepribadian *extraversion* yang memiliki nilai rerata lebih kecil daripada nilai rerata kepribadian *agreeableness*, yaitu sebesar *mean rank* 20,60. Dan

pada peringkat kelima atau terakhir yaitu dimensi kepribadian *neuroticism* yang memiliki nilai rerata lebih rendah daripada keempat dimensi kepribadian lainnya, yaitu sebesar *mean rank* 16,89. Hal ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.2

Tingkat Komitmen Organisasi Pada Dimensi Kepribadian *Big Five* Dari Yang Tinggi Ke Rendah

C. Pembahasan

1. Tingkat Komitmen Organisasi TNI AD Daerah Militer V Brawijaya

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan skor komitmen organisasi TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mayoritas pada kategori tinggi. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 70,5 % atau sebanyak 31 anggota yang

memperoleh skor komitmen organisasi kategori tinggi, sebesar 29,5% atau sebanyak 13 anggota yang memperoleh skor komitmen organisasi kategori sedang, dan 0% atau tidak ada anggota yang memperoleh skor komitmen organisasi kategori rendah.

Tingkat komitmen organisasi TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mayoritas berada pada kategori tinggi (70,5%) sebanyak 31 anggota, ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi lebih memilih untuk tetap menjadi anggota organisasi, tidak akan melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikan organisasi, memiliki kepercayaan yang kuat terhadap tujuan organisasi, memiliki keseriusan dan bersungguh-sungguh dalam berusaha demi organisasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi baik berupa waktu, tenaga serta pikiran untuk kepentingan organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Meyer dan Allen (dalam suseno dan sugiyanto, 2010: 93) bahwa komitmen organisasi merupakan karakteristik terhadap keputusan anggota untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Selanjutnya, Streers dan Porter (dalam Sopiah: 2008:156) menambahkan bahwa komitmen organisasi yang muncul bukan hanya sifat loyalitas yang positif, tetapi juga berusaha demi keberhasilan organisasi. Kemudian, Ardana, dkk (2012: 135) menggambarkan anggota yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya, seperti tidak senang melihat perbuatan yang cenderung merugikan organisasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, tidak

mau berbuat hal-hal yang mengarah pada rusaknya organisasi. Potter (dalam Rizki dan Lubis, 2013: 20) menambahkan komitmen yang tinggi membuat anggota organisasi terhindar dari perilaku organisasi yang negative seperti memboles, mangkir, meninggalkan tugas, dan pindah kerja. Karena dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi membuat anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya terhindar dari perilaku-perilaku yang merugikan organisasi yang akan berdampak diri anggota sendiri, sehingga anggota akan memihak dan mendukung organisasinya, mengingat organisasi dan anggota organisasinya merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Meyer, Allen, & Smith (dalam Sopiah, 2008: 157) bahwa anggota yang memiliki komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi yang berbeda, yaitu komitmen sebagai kelekatan afeksi kepada organisasi (komitmen afektif), yang berkaitan dengan adanya ikatan secara emosional, identifikasi, dan keterlibatan anggota dalam organisasi. Komitmen afektif ini muncul dan berkembang karena dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam organisasi yang tidak diperoleh dari organisasi lain. Selanjutnya yaitu komitmen *continuance* yang muncul karena membutuhkan organisasi dan merasa rugi jika meninggalkan organisasi. Berikutnya yaitu komitmen *normative* sebagai kewajiban untuk tetap berada di organisasi, komitmen ini timbul dari nilai-nilai

dalam diri anggota yang sadar bahwa komitmen pada organisasi merupakan hal yang harus dilakukan.

Begitu pula bentuk komitmen anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya pada organisasinya yang berupa komitmen afektif, yang ditunjukkan dengan penerimaan sistem bergilir yang diterapkan, dimana sistem tersebut menggilir ke-staf-an yang satu dengan yang lain. Anggota merasa nyaman dan senang dengan sistem bergilir tersebut, yang mana sistem bergilir dilakukan sesuai dengan jabatan dan kemampuan anggota. Komitmen *continuance* yang muncul karena membutuhkan organisasi dan merasa rugi jika meninggalkan organisasi, seperti: bertahan karena membutuhkan gaji dan kesejahteraan satuan, bertahan karena membutuhkan jaminan kesejahteraan hari tua (pensiun) yang mana hal tersebut tidak akan didapat jika keluar dari organisasi. Kemudian, komitmen *normative* muncul karena suatu kewajiban untuk tetap ada dalam organisasi serta loyal pada organisasi, yang ditunjukkan dengan bersedianya anggota mengorbankan kepentingan pribadi, waktu, dan tenaga demi tugas organisasi seta tidak terlepasnya tanggung jawab sebagai TNI. Seperti mau ditugaskan di luar wilayah yang jauh dari keluarga dengan resiko meninggalkan keluarga dalam kurung waktu yang sangat lama.

Selanjutnya anggota yang memperoleh skor komitmen organisasi kategori sedang (29,5%) sebanyak 13 anggota. Artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki tingkat komitmen sedang

merasa ragu-ragu untuk tetap menjadi anggota organisasi atau keluar dari organisasi, memiliki keraguan terhadap tujuan organisasi, dan keraguan tersebut yang akan memicu perilaku-perilaku yang negative, meskipun tidak begitu merugikan organisasi, seperti datang terlambat masuk kerja. Sebagaimana gambaran Ardana, dkk (2012: 135) yang menggambarkan anggota organisasi yang memiliki komitmen rendah tidak akan memegang kedisiplinan. Dengan kata lain, anggota yang memiliki skor komitmen organisasi kategori sedang terkadang melakukan perilaku-perilaku yang menyimpang. Sedangkan, skor komitmen organisasi kategori rendah tidak ada (0%).

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa tingkat komitmen organisasi pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya sebagian besar pada kategori tinggi dan beberapa anggota berada pada kategori sedang. Artinya komitmen organisasi anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya dapat dikatakan baik, sehingga anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya lebih ingin tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Perbedaan hasil penggalan data awal (lihat BAB I) dan hasil analisis data ini bisa diartikan bahwa tingkat komitmen organisasi berbeda-beda antara anggota satu dengan anggota lainnya. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepribadian. Sebagaimana pendapat Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008, 164) bahwa karakteristik personal yang dimiliki individu merupakan faktor

dasar yang membedakan tingkat komitmen individu satu dengan individu lainnya, yang mana karakteristik personal yang beragam biasa dikenal dengan kepribadian.

2. Tingkat Tipe Kepribadian *Big Five* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya

Tipe kepribadian *Big Five* merupakan suatu karakteristik dari individu yang dapat menggambarkan perilaku, pemikiran, dan emosinya serta dapat diamati dengan pendekatan berdasarkan lima dimensi kepribadian, yaitu, *neuroticms*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Untuk mengetahui kepribadian individu peneliti menggunakan pendekatan kepribadian *Big Five* yang mana merupakan taksonomi kepribadian berdasarkan *lexical*, yakni mengelompokkan kata-kata atau Bahasa yang digunakan di dalam kehidupan sehari-hari, dari itu peneliti dapat membedakan individu yang satu dengan individu lainnya (Ramdhani, 2012: 189). Peneliti sudah mengelompokkan dengan menggunakan kategorisasi pada setiap dimensi kepribadian *Big Five* agar mengetahui tingkat atau nilai kepribadian TNI AD Daerah Militer V Brawijaya baik tinggi, sedang, maupun rendah pada beberapa dimensi kepribaidian *Big Five* dinatranya: *neuroticms*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*.

a. Tingkat Dimensi Kepribadian *Neuroticism* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan skor dimensi kepribadian *neuroticism* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mayoritas pada kategori rendah. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 0 % atau tidak ada anggota yang memperoleh skor kepribadian *neuroticism* kategori tinggi, sebesar 9,1% atau sebanyak 4 anggota yang memperoleh skor kepribadian *neuroticism* kategori sedang, dan 31,8% atau sebanyak 14 anggota yang memperoleh skor komitmen organisasi kategori rendah (lihat tabel 4.26).

Tingkat dimensi kepribadian *neuroticism* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mayoritas berada pada kategori rendah (31,8%) sebanyak 14 anggota, ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki kepribadian *neuroticism* rendah mempunyai stabilitas emosi yang baik, mampu mengontrol emosi yang baik, tidak mudah stress, cenderung tenang dalam bekerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Friedman dan Schuck (2008: 305) bahwa orang yang memiliki nilai rendah pada dimensi *neuroticism* cenderung tenang dan santai. Sedangkan McCrae (dalam Pratama, dkk, 2012: 60) menambahkan bahwa orang yang memiliki tingkat yang rendah pada dimensi *neuroticism* akan lebih gembira dan puas terhadap kehidupannya.

Selanjutnya, hanya sebagian anggota memperoleh skor kepribadian *neuroticism* kategori sedang (9,1%) atau 4 anggota, artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki kepribadian *neuroticism* sedang mempunyai emosi yang cukup stabil, serta memiliki kemampuan untuk mengontrol emosi yang cukup pula. Sedangkan pada skor kepribadian *neuroticism* kategori tinggi tidak ada (0%), yang artinya tidak ada anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki kepribadian *neuroticism* tinggi, dimana orang yang tinggi pada dimensi *neuroticism* cenderung memiliki emosi yang negatif seperti mudah cemas, mudah khawatir, merasa tidak aman, cenderung gugup, tegang, dan mudah stress yang akan membawa kegagalan (Friedman dan Schuck, 2008: 305; McCrae dalam Pratama, dkk, 2012: 60).

b. Tingkat Dimensi Kepribadian *Extraversion* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan skor dimensi kepribadian *extraversion* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya pada kategori tinggi. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 22,7 % atau sebesar 10 anggota yang memperoleh skor kepribadian *extraversion* kategori tinggi, sedangkan 0% atau tidak ada anggota yang memperoleh skor kepribadian *extraversion* kategori sedang maupun rendah (lihat tabel 4.26).

Tingkat dimensi kepribadian *extraversion* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mayoritas berada pada kategori tinggi (22,7%) sebanyak 10 anggota, ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki kepribadian *extraversion* tinggi mempunyai emosi yang positif, mempunyai kepercayaan diri yang baik, dapat berinteraksi dan bersosialisasi dengan baik, bersikap optimis, dan ramah. Sebagaimana dinyatakan oleh Friedman dan Schuck (2008: 305) bahwa orang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *extraversion* cenderung penuh semangat, antusias, dominan, ramah, dan komikatif. Sedangkan McCrae (dalam Pratama, dkk, 2012: 60) menambahkan bahwa orang yang memiliki tingkat yang tinggi pada dimensi *extraversion* cenderung suka berteman, tegas, ramah, percaya diri, aktif dan menunjukkan emosi yang positif.

Sedangkan pada dimensi *extraversion* kategori sedang dan rendah tidak ada (0%), artinya tidak ada anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki kepribadian *extraversion* sedang maupun rendah, dimana orang yang mempunyai kepribadian *extraversion* rendah cenderung menyendiri, menarik diri dari lingkungan social, pendiam, tidak peraya diri, pemalu, dan tenang. McCrae (dalam Pratama, dkk, 2012: 60) menyebutnya dengan *introvert*.

c. Tingkat Dimensi Kepribadian *Openness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan skor dimensi kepribadian *openness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mayoritas pada kategori tinggi. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 9,1% atau sebanyak 6 anggota yang memperoleh skor kepribadian *openness* kategori tinggi, anggota yang mempunyai skor sedang pada dimensi kepribadian *openness* sebesar 4,5% atau 2 anggota, sedangkan pada dimensi kepribadian *openness* kategori rendah 0% atau tidak ada anggota yang memiliki kepribadian *openness* rendah (lihat tabel 4.26).

Tingkat dimensi kepribadian *openness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mayoritas berada pada kategori tinggi (9,1%) sebanyak 4 anggota, ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki kepribadian *openness* tinggi mempunyai imajinasi yang aktif, mampu berfikir secara fleksibel, memiliki wawasan yang luas, mampu menghargai adanya pengalaman baru, kreatif, mampu menyesuaikan dengan hal baru, dan mudah bertoleransi. Sebagaimana dinyatakan oleh Friedman dan Schuck (2008: 305) bahwa orang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *openness* umumnya terlihat imajinatif, menyenangkan, kreatif, dan artistik. Sedangkan McCrae (dalam Pratama, dkk, 2012: 60)

menambahkan bahwa orang yang memiliki tingkat yang tinggi pada dimensi *openness* memiliki keterbukaan wawasan dan orisinalitas ide, senang dengan informasi baru dan mampu menyesuaikan dengan kondisi dan keadaan yang baru.

Hanya sebagian anggota memperoleh skor kepribadian *openness* kategori sedang (4,5%) atau 2 anggota, artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki kepribadian *openness* sedang mampu berfikir fleksibel dengan cukup baik, serta mampu menyesuaikan diri cukup baik akan hal-hal yang baru. Sedangkan pada skor kepribadian *openness* kategori rendah tidak ada (0%), yang artinya tidak ada anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki kepribadian *openness* rendah, dimana orang yang mempunyai nilai rendah pada dimensi *openness* pada umumnya dangkal wawasannya dan memiliki pemikiran yang konservatif (Friedman dan Schuck, 2008: 305).

d. Tingkat Dimensi Kepribadian *Agreeableness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan skor dimensi kepribadian *agreeableness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya pada kategori tinggi. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 11,3% atau sebanyak 5 anggota yang memperoleh skor kepribadian *agreeableness* kategori tinggi, sedangkan 0% atau tidak ada anggota yang memperoleh skor

kepribadian *agreeableness* kategori sedang maupun rendah (lihat tabel 4.26).

Tingkat dimensi kepribadian *agreeableness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mayoritas berada pada kategori tinggi (11,3%) sebanyak 5 anggota, ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki kepribadian *agreeableness* tinggi memiliki sifat mampu beradaptasi dengan baik, mampu bekerja sama dengan baik, cenderung menghindari konflik, lebih memilih untuk mengalah, serta suka membantu. Sebagaimana dinyatakan oleh Friedman dan Schuck (2008: 305) bahwa orang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *agreeableness* cenderung ramah, koomparatif, mudah percaya, dan hangat. Kemudian, McCrae (dalam Pratama, dkk, 2012: 60) menambahkan bahwa orang yang memiliki tingkat yang tinggi pada dimensi *agreeableness* memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan suka membantu.

Sedangkan pada dimensi *agreeableness* kategori sedang dan rendah tidak ada (0%), artinya tidak ada anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki kepribadian *agreeableness* sedang maupun rendah, dimana orang yang mempunyai kepribadian *agreeableness* rendah cenderung dingin, kejam, kasar, mudah curiga, pedendam, pemaarah, dan lebih agresif serta tidak kooperatif (Friedman dan Schuck, 2008: 305).

e. Tingkat Dimensi Kepribadian *Conscientiousness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan skor dimensi kepribadian *conscientiousness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya pada kategori tinggi. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 11,3% atau sebanyak 5 anggota yang memperoleh skor kepribadian *conscientiousness* kategori tinggi, sedangkan 0% atau tidak ada anggota yang memperoleh skor kepribadian *conscientiousness* kategori sedang maupun rendah (lihat tabel 4.26).

Tingkat dimensi kepribadian *conscientiousness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mayoritas berada pada kategori tinggi (11,3%) sebanyak 5 anggota, ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki kepribadian *conscientiousness* tinggi memiliki kereraturan serta kedisiplinan yang baik, memiliki orientasi tujuan meliputi ketaatan melaksanakan tugas dengan maksimal, teliti, berjuang mencapai prestasi, dan menghargai waktu dengan baik. Sebagaimana dinyatakan oleh Friedman dan Schuck (2008: 305) bahwa orang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *agreeableness* umumnya sangat berhati-hati, dapat diandalkan, teratur, dan bertanggung jawab.

Sedangkan pada dimensi *conscientiousness* kategori sedang dan rendah tidak ada (0%), artinya tidak ada anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki kepribadian *conscientiousness* sedang maupun rendah, dimana orang yang mempunyai kepribadian *conscientiousness* rendah cenderung ceroboh, berantakan, tidak dapat diandalkan, dan malas (Friedman dan Schuck, 2008: 305).

3. Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi ditinjau dari Tipe Kepribadian *Big Five* pada TNI AD V Brawijaya

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan tingkat komitmen organisasi pada 44 anggota yang berkepribadian *Big Five* pada kategori tinggi dengan jumlah prosentase 70,5 %, untuk kategori sedang jumlah prosentase sebesar 29,5%, dan untuk kategori rendah jumlah prosentase 0%. Untuk mengetahui hasil dimensi kepribadian *Big Five*, peneliti menjelaskan setiap dimensi-dimensi kepribadian *Big Five*. Pada dimensi *Neuroticism* dengan banyaknya 18 anggota dengan rincian 0% atau tidak ada anggota yang memiliki *Neuroticism* tinggi, 9,1% atau 4 anggota yang memiliki *Neuroticism* sedang, dan 31,8% atau 14 anggota yang memiliki *Neuroticism* rendah. Ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya memiliki stabilitas emosi yang baik serta mampu mengontrol emosi dengan baik pula, tidak mudah stress atau cemas, dan cenderung tenang dalam bekerja. Hanya beberapa bagian kecil saja yang memiliki kontrol emosi yang cukup.

Pada dimensi *Extraversion* dengan banyaknya 10 anggota dengan rincian 22,7% atau 10 anggota yang memiliki *Extraversion* tinggi, sedangkan 0% atau tidak ada anggota yang memiliki *Extraversion* sedang ataupun rendah. Ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya memiliki emosi yang positif, mempunyai kepercayaan diri yang baik, dapat berinteraksi dan bersosialisasi dengan baik, bersikap optimis, dan ramah.

Pada dimensi *Openness* dengan banyaknya 6 anggota dengan rincian 9,1% atau 4 anggota yang memiliki *Openness* tinggi, 4,5% atau 2 anggota yang memiliki *Openness* sedang, dan 0% atau tidak ada anggota yang memiliki *Openness* rendah. Ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya memiliki imajinasi yang aktif, mampu berfikir secara fleksibel, memiliki wawasan yang luas, mampu menghargai pengalaman baru, kreatif, mampu menyesuaikan dengan hal baru dan mudah bertoleransi. Dan pada dimensi ini tidak ada anggota yang terjebak dalam pemikiran yang konservatif.

Pada dimensi *Agreeableness* dengan banyaknya 5 anggota dengan rincian 11,3% atau 5 anggota yang memiliki *Agreeableness* tinggi, sedangkan 0% atau tidak ada anggota yang memiliki *Agreeableness* sedang ataupun rendah. Ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya memiliki sifat mampu beradaptasi dengan baik, mampu bekerja sama dengan baik, cenderung menghindari konflik, lebih memilih untuk mengalah, serta suka membantu.

Pada dimensi *Conscientiousness* dengan banyaknya 5 anggota dengan rincian 11,3% atau 5 anggota yang memiliki *Conscientiousness* tinggi, sedangkan 0% atau tidak ada anggota yang memiliki *Conscientiousness* sedang ataupun rendah. Ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya memiliki keteraturan serta kedisiplinan yang baik, memiliki orientasi tujuan meliputi ketaatan melaksanakan tugas, teliti, berjuang mencapai prestasi dan menghargai waktu dengan baik.

Berdasarkan penjelasan setiap dimensi kepribadian *Big Five* di atas dapat dimengerti bahwa komitmen organisasi anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mayoritas tinggi dan sedang, yang artinya anggota memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, anggota memiliki kemauan yang kuat untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi (Mayer dan Allen dalam Suseno dan Sugiyanto, 2010: 93).

Sebagaimana, dalam firman Allah dalam Al-Qur`an surat Ali Imran ayat 191, yang berbunyi:

الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ
السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَاطِلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

Artinya:

(yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadaan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): “Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan Ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, maka perilahah kami dari siksa neraka (QS Ali Imran: 191)

Dalam ayat di atas gambaran komitmen anggota kepada organisasinya yang dapat ditunjukkan dengan tindakan nyata diperbutnya untuk organisasi, seperti mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, memberikan seluruh tenaga untuk mencapai tujuan bersama, sungguh-sungguh dalam bekerja. Sebagaimana Ardana, dkk (2012: 135) menggambarkan anggota yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya, seperti tidak senang melihat perbuatan yang cenderung merugikan organisasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, tidak mau berbuat hal-hal yang mengarah pada rusaknya organisasi. Potter (dalam Rizki dan Lubis, 2013: 20) menambahkan komitmen yang tinggi membuat anggota organisasi terhindar dari perilaku organisasi yang negative seperti membolos, mangkir, meninggalkan tugas, dan pindah kerja.

Selanjutnya, Meyer, Allen, dan Smith (dalam Sopiah, 2008: 157) menjelaskan ada tiga dimensi komitmen organisai, yaitu: *affective commitment*; komitmen afektif ini terjadi karena adanya ikatan secara emosional, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan

organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap berada di organisasi karena keinginan sendiri. Komitmen afektif ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam organisasi yang tidak diperoleh dari organisasi yang lain. *Affective Commitment* ini dapat terlihat dari penerimaan akan sistem bergilir yang diterapkan, dimana sistem tersebut menggilir ke-staf-an yang satu dengan ke-staf-an yang lain. Hal tersebut dibuktikan dengan nyaman dan senang personil dengan sistem bergilir tersebut, yang mana alasannya sesuai dengan jabatan dan kemampuan personil. Alasan lainnya adalah karena dengan sistem bergilir personil TNI dapat belajar serta melatih keterampilan dalam bekerja (Wawancara, 11 Desember, 2015).

Sedangkan *Continuance commitment*, muncul apabila anggota tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan dan merasa rugi jika meninggalkan organisasi. Dalam komitmen ini anggota cenderung memiliki daya tahan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi, dimana anggota tetap mempertahankan keanggotaannya karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena anggota tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. *Continuance commitment* ini dapat dilihat dari anggota yang tetap bertahan karena membutuhkan gaji dan kesejahteraan satuan, karena anggota memiliki tanggungan kredit yang harus dibayar tiap bulannya, tanggungan biaya pendidikan anak, dan ada juga yang hutang karena

ingin membangun rumah serta membutuhkan jaminan kesejahteraan hari tua (Pensiun), yang mana hal tersebut tidak akan didapat jika keluar dari organisasi (Wawancara, 11 Desember 2015).

Sedangkan *Normative commitment*, bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, bertanggung jawab terhadap organisasi, dan sikap loyal terhadap organisasi. Komitmen ini muncul karena suatu kewajiban moral untuk tetap menjadi anggota dan memberikan sumbangan pada organisasinya baik materi maupun non-materi, yang mana seorang anggota akan merasa bersalah jika tidak melakukan sesuatu. *Normative commitment* ini terlihat pada semua anggota, dimana anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, waktu, dan tenaga demi tugas organisasi serta tidak terlepasnya tanggung jawab sebagai TNI. Seperti mau ditugaskan di luar wilayah yang jauh dari keluarga dengan resiko meninggalkan keluarga dalam kurung waktu yang sangat lama (wawancara, 13 Agustus 2015).

Setiap anggota memiliki komitmen organisasi berbeda-beda dan beragam antara satu dengan yang lainnya, ada yang memiliki nilai komitmen tinggi serta ada yang memiliki nilai komitmen yang rendah. Perbedaan dan keragaman komitmen organisasi pada setiap individu bukan tanpa sebab, melainkan dipengaruhi oleh beberapa hal, baik dari luar maupun dari dalam diri individu. Sebagaimana pendapat Steers dan

Poter (dalam Sopiah, 2008:164) bahwa karakteristik personal yang dimiliki individu merupakan faktor dasar yang membedakan tingkat komitmen individu satu dengan individu yang lain, dimana karakteristik personal yang beragam biasa dikenal dengan kepribadian. McCrea (dalam Pratama, dkk, 2012: 59) menjelaskan bahwa kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya. McCrae pun telah mengembangkan dan menguji ulang stabilitas dimensi kepribadian dengan menggunakan teknik analisis faktor. Dari pengembangan dimensi tersebut McCrae menghasilkan *five faktor* dari kepribadian yang dikenalkan oleh Lewis Goldberg dengan sebutan “*Big Five*”, kata “*Besar*” (*Big*) maksudnya merujuk kepada temuan bahwa tiap faktor mengolompokkan banyak sifat tertentu, yaitu: *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, serta *openness* (dalam Jhon, dkk, 2010: 263; Ramdhani, 2012: 190; Feist & Feist, 2010: 134-135).

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan menunjukkan secara keseluruhan, bahwa terdapat adanya perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan terhadap tipe kepribadian *Big Five* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis *Kruskal-Wallis* diperoleh nilai *Chi-Square* sebesar 10,730 dan nilai Signifikan $0,030 < 0,05$ dan dengan besar sampel yang digunakan sebanyak 44 subjek, yang artinya bahwa

Ho = ditolak dan Ha = diterima. Perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan terhadap tipe kepribadian *Big Five* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya juga diperkuat dengan nilai *Mean Rank* yang menunjukkan perbedaan komitmen organisasi pada masing-masing dimensi kepribadian *Big Five*. Adapun perbedaan-perbedaan komitmen organisasi setiap dimensi kepribadian *Big five* yaitu: dimensi kepribadian *conscientiousness* memiliki nilai *mean rank* 33,30, dimensi kepribadian *openness* memiliki nilai *mean rank* 32,25, dimensi kepribadian *agreeableness* memiliki nilai *mean rank* 24,00, dimensi kepribadian *extraversion* memiliki nilai *mean rank* 20,60, dan dimensi kepribadian *neuroticism* memiliki nilai *mean rank* 16,89.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis yang menunjukkan, bahwa ada perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan terhadap tipe kepribadian *Big Five* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya, hal ini sebagaimana pendapat Steert dan Potter (dalam Sopiah, 2008: 164) bahwa kepribadian merupakan faktor dasar yang membedakan tingkat komitmen anggota satu dengan anggota yang lain. Untuk membedakan tinggi-rendahnya komitmen organisasi menggunakan kepribadian *Big Five* yang cocok untuk perilaku organisasi, dengan demikian anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi mempunyai nilai tinggi pada masing-masing dimensi kepribadian *Big Five*, dan begitu pula sebaliknya individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung memiliki nilai yang kurang pada

masing-masing dimensi kepribadian *Big Five*. Tidak heran bila ada perbedaan komitmen organisasi pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki tipe kepribadian yang berbeda-beda berdasarkan kepribadian *Big Five*.

Adapun perbedaan-perbedaan komitmen organisasi setiap dimensi kepribadian *Big five* sebagai berikut, yaitu: Komitmen organisasi anggota pada dimensi kepribadian *conscientiousness* memiliki nilai rerata lebih tinggi dari komitmen organisasi anggota pada keempat dimensi kepribadian lainnya atau bisa dibilang menjadi urutan yang pertama dari kelima kepribadian dengan nilai *mean rank* 33,30 (**33,30** > 32,25 > 24,00 > 20,60 > 16,89). Karena anggota yang berkepribadian *conscientiousness* cenderung teratur dalam bekerja serta memiliki kedisiplinan yang baik, berorientasi pada tujuan tugas meliputi ketaatan melaksanakan tugas dengan maksimal, sangat berhati-hati dalam bertugas dan ketelitian yang baik, berjuang mencapai prestasi, dan menghargai waktu dengan baik dan dapat diandalkan dalam bekerja (Friedman dan Schuck, 2008; 305; McCrae dalam Pratama, dkk, 2012: 60). Sehingga anggota yang berkepribadian *conscientiousness* dapat mengerjakan tugas dengan baik dan merupakan pekerja yang handal.

Sedangkan komitmen organisasi anggota yang berkepribadian *openness* memiliki nilai rerata lebih kecil dari pada anggota berkepribadian *conscientiousness* (32,25 < 33,30) dan memiliki nilai rata-rata lebih besar dari pada anggota berkepribadian *agreeableness*

(32,25 > 24,00) atau menjadi urutan kedua dari kelima kepribadian dengan nilai *mean rank* 32,25 (33,30 > **32,25** > 24,00 > 20,60 > 16,89). Karena anggota yang berkepribadian *openness* cenderung mempunyai imajenasi yang aktif, mampu berfikir secara fleksibel, memiliki wawasan yang luas, mampu menghargai adanya pengalaman baru, mampu menyesuaikan dengan hal baru, dan mudah bertoleransi (Friedman dan Schucktak, 2008; 305; McCrae dalam Pratama, dkk, 2012: 60). Sehingga anggota yang berkepribadian *openness* akan selalu berfikir sebelum bertindak, dimana dalam lembaga kemilteran anggota yang baik adalah anggota yang patuh dan taat pada atasan dengan langsung mengerjakan dan melaksanakan perintah yang diberikan.

Sedangkan komitmen organisasi anggota yang berkepribadian *agreeableness* memiliki nilai rerata lebih kecil dari pada anggota berkepribadian *openness* (24,00 < 32,25) dan lebih besar dari pada anggota berkepribadian *extraversion* (24,00 > 20,60) atau menjadi urutan ketiga dari kelima kepribadian dengan nilai *mean rank* 24,00 (33,30 > 32,25 > **24,00** > 20,60 > 16,89). Karena anggota yang berkepribadian *agreeableness* mampu beradaptasi dengan baik serta mampu bekerja sama, cenderung menghindari konflik, lebih memilih untuk mengalah, serta suka membantu anggota lainnya (Friedman dan Schucktak, 2008; 305; McCrae dalam Pratama, dkk, 2012: 60).

Sedangkan komitmen organisasi anggota yang berkepribadian *extraversion* memiliki nilai rerata lebih kecil daripada nilai rerata

anggota berkepribadian *agreeableness* ($20,60 < 24,00$) dan lebih besar dari pada anggota berkepribadian *neuroticism* ($20,60 > 16,89$) atau menjadi urutan keempat dari kelima kepribadian dengan nilai *mean rank* 20,60 ($33,30 > 32,25 > 24,00 > \mathbf{20,60} > 16,89$). Karena anggota yang berkepribadian *extraversion* mempunyai emosi yang positif serta mempunyai kepercayaan diri yang baik pula, dimana anggota yang *extraversion* ini dapat berinteraksi dan bersosialisasi dengan baik, cenderung bersikap optimis, dan ramah (Friedman dan Schuck, 2008; 305; McCrae dalam Pratama, dkk, 2012: 60).

Sedangkan komitmen organisasi anggota yang berkepribadian *neuroticism* memiliki nilai rerata lebih kecil daripada komitmen organisasi anggota pada keempat dimensi kepribadian lainnya atau menjadi urutan terakhir dari kelima kepribadian dengan nilai *mean rank* 16,89 ($\mathbf{16,89} < 20,60 < 24,00 < 32,25 < 33,30$). Karena anggota yang berkepribadian *neuroticism* ini cenderung memiliki emosi yang negative seperti mudah cemas, mudah khawatir, merasa tidak aman, cenderung gugup, tegang, dan mudah stress yang akan membawa kegagalan. Tetapi dalam penelitian ini memang anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang berkepribadian *neuroticism* memiliki nilai rendah, yang artinya anggota mempunyai stabilitas emosi yang baik, mampu mengontrol emosi yang baik, tidak mudah stress, cenderung tenang dalam bekerja (Friedman dan Schuck, 2008; 305; McCrae dalam Pratama, dkk, 2012: 60).

Dari uraian di atas, dimana dimensi kepribadian *conscientiousness* memiliki nilai *mean rank* 33,30, dimensi kepribadian *openness* memiliki nilai *mean rank* 32,25, dimensi kepribadian *agreeableness* memiliki nilai *mean rank* 24,00, dimensi kepribadian *extraversion* memiliki nilai *mean rank* 20,60, dan dimensi kepribadian *neuroticism* memiliki nilai *mean rank* 16,89. Sudah dapat diketahui bahwa ada perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan terhadap tipe kepribadian *Big Five Five* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya. Perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan juga pernah ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Lubis (2013) dengan judul “Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan”. Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Dan hasil dalam penelitian membuktikan bahwa karyawan perempuan memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dari pada karyawan laki-laki. Senada dengan penelitian Rizki dan Lubis, penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hadiyani, Karmiyati, & Ingariati (2012) yang berjudul “Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan”. Hasil penelitian ditemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan komitmen organisasi karyawan yang ditinjau dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka semakin kuat pula komitmen organisasinya,

sebaliknya semakin pendek masa kerja seseorang maka akan semakin lemah komitmen organisasinya.

Adanya perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan ini sesuai dengan pendapat Steers dan Poter (dalam Sopiah, 2008:164) bahwa karakteristik personal yang dimiliki anggota merupakan faktor dasar yang membedakan tingkat komitmen anggota satu dengan anggota yang lain. Dimana lebih tepatnya karakteristik personal yang beragam biasa dikenal dengan kepribadian. Selain kepribadian tidak menutup kemungkinan adanya faktor-faktor personal lain yang membedakan tingkat komitmen organisasi, faktor personal seperti usia, jenis kelamin, dan pengalaman bekerja.

Faktor usia disini bukan usia lahirnya, tetapi usia mentalnya. Dimana usia menta mempunyai pengaruh terhadap komitmen anggota terhadap organisasinya, bila seorang anggota memiliki sikap kedewasaan yang matang serta memiliki tanggung jawab pada tugasnya dapat meningkatkan sikap komitmennya pada organisasi yang dianut seperti mengerjakan tugas dengan rajin dan penuh semangat, tidak mudah menyerah, dan sebagainya. Sebaliknya meskipun seorang anggota yang usia lahirnya sudah menunjukkan usia dewasa atau tua, tetapi usia mentalnya masih cenderung kekanak-kanakan akan mengakitabatkan anggota tersebut malas-malasan dalam bertugas, lebih mementingkan ego, dan sebagainya. Sedangkan faktor lainnya, jenis kelamin dan pengalaman kerja sebagaimana yang dijelaskan pada

penelitian terdahulu di atas bahwa jenis kelamin dapat membedakan tingkat komitmen organisasi anggota, dimana perempuan mempunyai komitmen organisasi lebih tinggi dari pada laki-laki. Kemudian faktor pengalaman bekerja, dimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka semakin kuat pula komitmen organisasinya, sebaliknya semakin pendek masa kerja seseorang maka akan semakin lemah komitmen organisasinya. Seperti halnya apa yang ada pada anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki usia yang beragam, jenis kelamin baik laki-laki ataupun perempuan, dan pengalaman dalam bekerja. Sehingga membuat komitmen organisasi pada anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya beda-beda satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, penelitian ini memiliki kelemahan dan keterbatasan yang perlu diperhatikan oleh peneliti selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Mungkin dari segi alat ukur, yaitu adanya aitem yang masih kurang seimbang jumlahnya disetiap indikator yang mewakili variabel yang diukur, dan masih ada beberapa aitem yang bermakna ambigu. Bagi peneliti selanjutnya hal ini perlu diperhatikan terlebih dahulu jika instrumen penelitian dibuat sendiri.
2. Mungkin karena adanya subyek penelitian yang kurang sungguh-sungguh dan kurang konsentrasi ketika mengerjakan

skala kuisisioner, dimana peneliti menitipkan skala kuisisioner kepada pihak Tata Usaha dan Urusan Dalam (TUUD) tanpa bertemu secara langsung kepada subjek penelitian dan melihat secara langsung pengisian skala kuisisioner.

3. Mungkin karena variabel penelitian yaitu pada variabel komitmen organisasi, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam tentang komitmen organisasi serta menggunakan metode yang lebih tepat, disarankan dengan menggunakan metode kualitatif agar lebih mengetahui secara mendalam tentang komitmen organisasi khususnya pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan hasil analisis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat komitmen organisasi pada anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mayoritas berada pada kategori tinggi. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 70,5 % atau sebanyak 31 anggota yang memperoleh skor komitmen organisasi kategori tinggi, sebesar 29,5% atau sebanyak 13 anggota yang memperoleh skor komitmen organisasi kategori sedang, dan 0% atau tidak ada anggota yang memperoleh skor komitmen organisasi kategori rendah. Ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya memilih untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan bersungguh-sungguh dalam berusaha demi organisasi,.
2. Tingkat tipe kepribadian pada setiap dimensi *Big Five* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya, yaitu: (1) dimensi kepribadian *neuroticism* menunjukkan skor dimensi kepribadian *neuroticism* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mayoritas pada kategori rendah. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 0 % atau tidak ada anggota yang memperoleh skor kepribadian *neuroticism* kategori tinggi, sebesar 9,1% atau sebanyak 4 anggota yang memperoleh skor kepribadian *neuroticism* kategori sedang, dan 31,8% atau sebanyak 14 anggota yang

memperoleh skor komitmen organisasi kategori rendah. Ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang memiliki kepribadian *neuroticism* rendah mempunyai stabilitas emosi yang baik, mampu mengontrol emosi yang baik. (2) dimensi kepribadian *extraversion* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya pada kategori tinggi. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 22,7 % atau sebesar 10 anggota yang memperoleh skor kepribadian *extraversion* kategori tinggi, sedangkan 0% atau tidak ada anggota yang memperoleh skor kepribadian *extraversion* kategori sedang maupun rendah. ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya yang mempunyai emosi yang positif, mempunyai kepercayaan diri yang baik, dapat berinteraksi dan bersosialisasi dengan baik, bersikap optimis, dan ramah. (3) dimensi kepribadian *openness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mayoritas pada kategori tinggi. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 9,1% atau sebanyak 6 anggota yang memperoleh skor kepribadian *openness* kategori tinggi, anggota yang mempunyai skor sedang pada dimensi kepribadian *openness* sebesar 4,5% atau 2 anggota, sedangkan pada dimensi kepribadian *openness* kategori rendah 0% atau tidak ada anggota yang memiliki kepribadian *openness* rendah. Ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya mempunyai imagenasi yang aktif, mampu berfikir secara fleksibel, dan memiliki wawasan yang luas. (4) dimensi kepribadian *agreeableness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya pada kategori

tinggi. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 11,3% atau sebanyak 5 anggota yang memperoleh skor kepribadian *agreeableness* kategori tinggi, sedangkan 0% atau tidak ada anggota yang memperoleh skor kepribadian *agreeableness* kategori sedang maupun rendah. Ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya memiliki sifat mampu beradaptasi dengan baik, mampu bekerja sama dengan baik. (5) dimensi kepribadian *conscientiousness* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya pada kategori tinggi. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 11,3% atau sebanyak 5 anggota yang memperoleh skor kepribadian *conscientiousness* kategori tinggi, sedangkan 0% atau tidak ada anggota yang memperoleh skor kepribadian *conscientiousness* kategori sedang maupun rendah. ini artinya anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya memiliki kereraturan serta kedisiplinan yang baik, teliti, berjuang mencapai prestasi, dan menghargai waktu dengan baik

3. Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan menunjukkan secara keseluruhan, bahwa terdapat adanya perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan terhadap tipe kepribadian *Big Five* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis *Kruskal-Wallis* diperoleh nilai *Chi-Square* sebesar 10,730 dan nilai Signifikan $0,030 < 0,05$ dan dengan besar sampel yang digunakan sebanyak 44 subjek, yang artinya bahwa $H_0 =$ ditolak dan $H_a =$ diterima. Perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan terhadap tipe

kepribadian *Big Five* pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya juga diperkuat dengan nilai *Mean Rank* yang menunjukkan perbedaan komitmen organisasi pada masing-masing dimensi kepribadian *Big Five*. adapun perbedaan-perbedaan komitmen organisasi setiap dimensi kepribadian *Big five* yaitu: dimensi kepribadian *conscientiousness* memiliki nilai *mean rank* 33,30, dimensi kepribadian *openness* memiliki nilai *mean rank* 32,25, dimensi kepribadian *agreeableness* memiliki nilai *mean rank* 24,00, dimensi kepribadian *extraversion* memiliki nilai *mean rank* 20,60, dan dimensi kepribadian *neuroticism* memiliki nilai *mean rank* 16,89.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini perlu tindak lanjut, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi TNI AD Daerah Militer V Brawijaya (Bintaldam)

Terkait hasil penelitian ini, pihak Bintaldam V Brawijaya diharapkan dapat lebih meningkatkan tingkat komitmen organisasi pada anggota yang kiranya masih memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang dengan lebih memerhatikan anggota-anggota yang perlu diberi perhatian lebih, mengerti kebutuhan anggota, dan memerhatikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Selain itu pihak Bintaldam V Brawijaya dapat lebih meningkatkan kegiatan Pembinaan Mental baik Pembinaan Mental Keagamaan maupun Pembinaan Mental

Kepahlawanan sebagai solusi yang baik untuk meningkatkan komitmen anggota terhadap satuannya.

2. Bagi subjek (anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya)

anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya sebaiknya mengenali tipe kepribadian mereka, karena tipe kepribadian masing-masing individu berbeda-beda dan cenderung stabil (tidak berubah-ubah). Sehingga mereka dapat memahami satu sama yang lain, sesuai tipe kepribadian mereka masing-masing. Mengingat pentingnya mengetahui tipe kepribadian dalam berinteraksi dengan orang lain lebih khususnya dengan rekan kerja. Selanjutnya, tingkat komitmen organisasi yang dimiliki anggota TNI AD Daerah Militer V Brawijaya akan memberikan dampak yang sangat positif bagi satuan dan anggota sendiri, sehingga akan lebih baik dalam melakukan dan mengerjakan tugas yang diberikan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin menyempurnakan penelitian ini dan meneliti lebih jauh tentang komitmen organisasi dan tipe kepribadian *Big Five* pada anggota TNI dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan memperhatikan beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi selain kepribadian diantaranya seperti: faktor usia, jenis kelamin, dan pengalaman bekerja. selain itu, harus lebih teliti lagi dalam membuat rancangan penelitian

terutama ketika membuat *blue print* dan item-item yang akan digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dan tipe kepribadian *Big Five*



DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N.W., dan Utama, I.W.M., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA
- _____. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmadi, Alsa. (2007). *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. (2011). *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar. Ed. II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi, Ed. II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzi, Mochmad. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Walisongo Press.
- Feist, J & Feist, Gregory J. (2010). *Teori Kepribadian, Edisi 7, Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Friedman, H.S. & Schustrack, M.W. (2008). *Kepribadian – Teori Klasik Dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Hadiyani, M.I., Karmiyati, D., & Ingarianti, T.M. (2012). *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan*. Prosending Seminar

Nasional Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi. Sumber dari: <http://eprints.umk.ac.id/>

Hasan, Ir. M. Iqbal. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Bogor: Galia, Indonesia.

Hendartono. (2003). *Bunga Rampai – Paradigma Batu TNI*. Jakarta: Staf Komunikasi Sosial TNI

Jhon, Oliver P. Cervone, D. & Pervin, L.A. (2010). *Psikologi Kepribadian: Teori Dan Penelitian, Ed kesembilan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Latipun, (2011). *Psikologi Eksperimen*. Malang: UMM PRESS.

Muchlas, M. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Perss.

Najati, Muhammad Usaman. (2005). *Psikologi dalam al-quran (terapi qur`ani dalam penyembuhan gangguan kejiwaan)*. CV Pustaka Setia. Bandung.

Nazir, Mohammad. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia

Nisfiannoor, M.(2009). *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika

Pervin, Lawrence A. & Cervone, D. (2012). *Kepribadian: Teori Dan Penelitian, Edisi 10 – Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.

Pratama, D. A., Pali, M. & Nurcahyo, F.A. (2012). *Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel*. *Jurnal Gema Aktualita*. Vol. 1 No. 1

Prawira, Purwa Admaja. (2013). *Psikologi Kepribadian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media

- Ramdhani, Neila. (2012). *Adaptasi Bahasa Dan Budaya Inventori Big Five*. *Jurnal Psikologi*, Vol. 39 No. 2 Hal. 189-207
- Rivai, V. & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizki, P.A. & Lubis, Rahmi. (2013). *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan*. *Psikologia*, Vol. 8, No. 1, hal. 19-24.
- Sambung, R. & Iring. (2014). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol., 3, No. 1.
- Santoso, M. H. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening pada PT Mitra Cimalati Cilacap*. *AGORA*, Vol.2, No. 1, hlm. 1. Sumber dari: <http://studentjournal.petra.ac.id/>
- Soepono, D.N. & Srimulyani, V.A. (2015). *Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Mutiara*. *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol. 15 No. 1
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

- Suseno, M.N. & Sugiyanto. (2010). *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. *JURNAL PSIKOLOGI*, Vol. 37, No. 01, hlm. 94-109.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi Edisi Pertama*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia
- Widhiastuti, H. (2010). *The Big Personality Sebagai Penunjang Kinerja Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)*.
- Yusuf, Syamsu & Nurhsan. (2011). *Teori Kepribadian*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

LAMPIRAN 3

SKALA KEPERIBADIAN BIG FIVE

ISILAH IDENTITAS DIRI ANDA DENGAN SEBENAR-BENARNYA!

Saya adalah mahasiswa Fakultas/Jurusan Psikologi (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, saat ini sedang menempuh studi akhir (SKRIPSI) dengan cara melakukan penelitian untuk memenuhi studi S1 saya.

Saya berharap Bapak / Ibu Anggota (Personil) di Bintaldam V Brawijaya ini bersedia menjadi responden dan memberikan informasi yang saya butuhkan dalam penelitian ini. Seluruh data dan hasil penelitian ini akan digunakan sebagai bahan kajian dan diskusi serta menjadi sarana atau media untuk belajar.

Tujuan lebih lanjut dari penelitian ini adalah mendialogkan teori-teori dengan fakta-fakta yang ada di lapangan. Dan dari data yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, atas kesediaan waktunya saya sampaikan "Terimakasih"

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

Usia :

PETUNJUK MENERJAKAN

Silahkan membaca pernyataan-pernyataan dengan seksama. Kemudian pilih salah satu pernyataan yang paling tepat mewakili diri anda selama ini termasuk hari ini. Beri tanda silang (X) pada kolom yang sudah tersedia. **Pastikan anda membaca pernyataan sebelum memilih dan jangan sampai ada kolom yang terlewat atau kosong.**

Berikut respon yang disediakan:

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh:

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(TS)	(STS)
1	Saya rajin bertanya tentang sesuatu hal		X		
2	Saya yakin bisa mengerjakan pekerjaan yang diberikan				X

Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang dianggap salah atau benar, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling tepat menggambarkan diri anda.

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya takut untuk memulai sesuatu				
2	Saya mudah bertengkar dengan orang yang berbeda pendapat				
3	saya benci pada diri sendiri				
4	Saya takut berhadapan dengan orang lain				
5	saya rajin bertanya tentang sesuatu hal				
6	Saya suka bekerja sama dengan orang lain				
7	saya yakin akan menjadi orang yang berhasil				
8	Saya bersemangat ketika melakukan sesuatu				
9	Saya tetap tenang dalam kondisi tertekan				
10	Saya memaafkan kesalahan orang				
11	saya bangga dengan diri sendiri				
12	Saya berani berhadapan dengan orang lain				
13	Saya nyaman melakukan suatu hal sendiri				
14	saya merasa tidak bisa bekerja dengan baik				
15	Saya malas ketika memulai sesuatu				
16	saya cuek kepada semua orang				
17	saya suka menyapa teman saat di jalan				
18	Saya ragu dalam bertindak				

19	saya mudah dendam dengan orang lain				
20	saya menarik diri dari lingkungan social				
21	Saya suka melakukan sesuatu yang berbeda				
22	Saya berteman dengan semau orang				
23	saya berusaha meskipun sering gagal				
24	Saya rajin dalam mengerjakan sesuatu				
25	saya murah senyum pada semua orang				
26	saya suka mengeluh sebelum mengerjakan sesuatu				
27	Saya memilih-milih dalam mencari teman				
28	saya terlambat masuk kerja				
29	saya tetap bangkit ketika gagal				
30	Saya mudah melupakan kesalahan orang lain				
31	saya berani untuk memulia sesuatu				
32	Saya khawatir ketika berhadapan dengan semua orang				
33	saya ragu dengan apa saya lakukan akan berhasil				
34	Saya kurang hati-hati dalam bekerja				
35	saya pasti bisa bekerja dengan baik				
36	saya merasa sanggup berhadapan dengan orang lain				
37	saya mempunyai gagasan yang baru				
38	saya tidak terbiasa memanfaatkan peluang yang ada				
39	Saya senang dengan keindahan				
40	saya lebih nyaman dengan aktifitas rutin				

41	saya suka bertanya-tanya tentang sesuatu yang tidak diketahui				
42	Saya mudah memaafkan kesalahan orang lain				
43	Saya berbicara jujur apa adanya				
44	Saya mengutamakan orang yang lebih membutuhkan				
45	Saya merasa kasihan ketika melihat orang lain kesusahan				
46	Saya adalah pekerja yang kompeten				
47	Saya memeriksa ulang hasil kerja dengan cermat				
48	Saya menaati peraturan dalam bekerja				
49	Saya tegas dalam mengambil keputusan				
50	saya tidak mempunyai gagasan yang baru				
51	saya mampu memanfaatkan peluang yang ada				
52	saya lebih suka kegiatan yang memberikan wawasan baru				
53	saya merasa harus memiliki inisiatif dalam mengerjakan sesuatu				
54	Saya tidak suka dengan keindahan				
55	saya malas bertanya				
56	Saya mudah melupakan kesalahan orang lain				
57	saya ragu-ragu dalam mengambil keputusan				
58	Saya lebih mengutamakan diri sendiri				
59	saya tidak suka bertanya				
60	Saya membenci orang yang telah melakukan kesalahan pada saya				

61	Bagi saya jujur merupakan sikap yang harus diterapkan				
62	saya penasaran dengan segala sesuatu				
63	saya mengingat-ingat orang yang telah melakukan kesalahan pada saya				
64	Saya suka bertele-tela ketika berbicara dengan orang lain				
65	Saya rela berkorban untuk kepentingan orang yang membutuhkan				
66	saya ramah pada semua orang				
67	Saya perihatin dengan masalah yang dialami orang lain				
68	Saya mahir dalam bekerja				
69	Saya bekerja dengan sangat hati-hati				
70	Saya masuk kerja tepat waktu				
71	Saya mampu membuat rencana dan melaksanakannya				
72	saya tidak memiliki inisiatif dalam bekerja				
73	Saya tidak peduli dengan urusan orang lain				
74	Saya acuh pada rekan yang kesusahan				
75	Saya tidak becus dalam bekerja				
76	Saya cenderung ceroboh dalam bekerja				
77	saya suka melanggar peraturan				
78	saya bingung dalam menentukan sesuatu				
79	Saya pura-pura tidak tahu kalo ada orag yang kesusahan				
80	Saya tidak bisa bekerja dengan baik				

**PERIKSA KEMBALI DAN PASTIKAN
TIDAK ADA YANG TERLEWATI**

LAMPIRAN 4

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa organisasi saya sebagai bagian penting dari hidup saya				
2	Saya nyaman dengan pekerjaan di organisasi ini				
3	Perusahaan ini memberikan inspirasi bagi saya untuk bekerja sebaik mungkin				
4	Saya akan bekerja dengan sangat baik agar bisa tetap bekerja di organisasi ini				
5	Jika ada kesempatan saya akan berhenti dari organisasi ini				
6	Saya merasa ragu pada organisasi tempat saya bekerja				
7	Saya merasa kecewa dengan pekerjaan saya saat ini karena buang-buang waktu				
8	Saya merasa tidak mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi saya saat ini				
9	Saya memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi saya saat ini				
10	saya bisa bekerja dengan baik dalam mengerjakan pekerjaan ini				
11	Saya memiliki tujuan yang sama dengan organisasi ini				
12	Saya siap melakukan apapun supaya tetap menjadi anggota organisasi ini				
13	Saya nyaman bekerja di organisasi lain				

14	Saya malas mengerjakan pekerjaan ini karena tidak sesuai dengan kemampuan saya				
15	Saya tidak mampu menerapkan nilai-nilai organisasi ini dengan baik				
16	Saya berharap bisa keluar dari organisasi ini				
17	Apapun yang terjadi di organisasi ini saya tetap akan menjadi anggota di organisasi ini				
18	Saya akan tetap mengikuti segala aturan yang ada di organisasi ini				
19	saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini				
20	Saya senang menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini				
21	Saya tidak peduli dengan organisasi ini				
22	Saya tertarik dengan pekerjaan lain, karena sesuai dengan kemampuan saya				
23	Apapun yang terjadi saya tetap akan keluar dari organisasi ini				
24	Saya akan berhenti dari organisasi ini karena gajinya kecil				
25	Saya beruntung jika keluar dari organisasi ini				
26	Saya rela mengerjakan pekerjaan apapun asalkan mendapatkan imbalan yang sesuai				
27	Saya menerima banyak manfaat bekerja di organisasi ini				
28	Saya rugi jika bekerja di organisasi ini				
29	Saya sulit meninggalkan organisasi ini karena fasilitas yang telah diberikan				

30	Saya akan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini karena gaji yang diberikan sangat besar				
31	Saya sadar akan mengalami kerugian jika saya meninggalkan organisasi ini				
32	Bagi saya, meninggalkan organisasi ini tidaklah merugikan bagi saya				
33	Saya akan pindah ke organisasi yang gajinya besar				
34	Saya rugi jika terus bekerja di organisasi ini				
35	saya merasa wajib menjadi anggota di organisasi ini				
36	saya bertanggung jawab terhadap organisasi ini				
37	saya rela berkorban demi kesuksesan organisasi ini				
38	saya memprioritaskan diri saya dari pada organisasi ini				
39	saya terbiasa melanggar aturan dalam organisasi ini				
40	Saya malu menjadi anggota organisasi ini				
41	saya berani berkorban demi organisasi ini				
42	saya akan melaksanakan tugas organisasi dengan sepenuh hati				
43	Saya tetap akan menjadi anggota organisasi ini selamanya				
44	Saya rela meninggalkan organisasi ini				
45	Saya tidak terbiasa menanggung suatu pekerjaan di organisasi ini				
46	saya tidak bersedia berkorban hanya demi kesuksesan organisasi ini				

47	saya akan patuh terhadap segala aturan dalam organisasi saya				
48	saya akan melaksanakan seluruh aktivitas organisasi ini dengan sungguh-sungguh				
49	Saya rela terus bekerja di organisasi ini				
50	Saya tidak pernah menyelesaikan pekerjaan secara sempurna				

**TERIMA KASIH & TOLONG PERIKSA KEMBALI SERTA
PASTIKAN TIDAK ADA YANG TERLEWATI**



subyek 14	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2
subyek 15	3	1	1	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
subyek 16	2	2	1	2	3	4	3	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
subyek 17	2	2	1	1	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
subyek 18	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
subyek 19	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	4	3	3	2	1	2	3	4	3	4	4	3	3	4	1	
subyek 20	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
subyek 21	2	2	1	1	3	3	4	3	2	2	2	1	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2
subyek 22	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2
subyek 23	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
subyek 24	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
subyek 25	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	4	4	4	3	2	1	1	2	4	3	3	2	3	3	4	2	
subyek 26	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
subyek 27	2	2	1	2	3	3	4	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
subyek 28	2	2	1	2	3	3	4	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
subyek 29	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2
subyek 30	1	1	1	1	3	3	4	4	2	2	1	1	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2

subyek 31	1	1	1	1	4	4	4	4	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	4	4	3	4	4	4	1	
subyek 32	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	
subyek 33	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	
subyek 34	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	
subyek 35	3	1	1	3	3	3	4	4	1	2	1	2	2	4	4	4	3	3	1	1	3	4	4	4	4	3	3	3	1	
subyek 36	1	2	2	1	3	4	4	3	1	2	1	2	3	3	4	4	4	2	2	1	2	4	4	3	4	4	4	4	1	
subyek 37	2	2	1	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
subyek 38	1	1	1	1	4	4	3	3	1	1	2	1	3	4	4	3	4	1	2	1	1	3	4	3	4	4	4	3	1	
subyek 39	3	2	1	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	1	
subyek 40	1	4	1	1	4	3	4	3	4	1	1	1	4	4	4	4	2	1	1	1	2	2	1	4	3	4	4	4	1	
subyek 41	1	4	1	1	4	3	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	2	1	1	2	2	1	4	3	4	4	4	4	
subyek 42	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	
subyek 43	1	1	2	1	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	3	3	4	1	2	
subyek 44	2	2	2	1	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2

Subjek/ No.Aitem	Aitem no. 30-55																										
	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	
subyek 1	2	1	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3

subyek 19	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
subyek 20	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 21	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
subyek 22	2	2	1	4	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
subyek 23	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 24	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
subyek 25	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	2	4	3	3	3	1	2	3	4	4
subyek 26	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 27	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
subyek 28	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
subyek 29	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	3
subyek 30	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2
subyek 31	1	1	1	4	4	4	1	4	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
subyek 32	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	3
subyek 33	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
subyek 34	2	4	2	2	2	2	2	3	3	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
subyek 35	2	2	3	2	2	4	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	4	4

subyek 41	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
subyek 42	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	1	1	2	3	2	3
subyek 43	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
subyek 44	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1



LAMPIRAN 7

TABULASI SKOR JAWABAN SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Subjek/ No.Aitem	Aitem no. 1-29																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
subyek 1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	
subyek 2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	2
subyek 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
subyek 4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
subyek 5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	1
subyek 6	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
subyek 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
subyek 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
subyek 9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2
subyek 10	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2

subyek 11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
subyek 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	
subyek 13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	2
subyek 14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
subyek 15	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	
subyek 16	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4
subyek 17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3
subyek 18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
subyek 19	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
subyek 20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
subyek 21	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3
subyek 22	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	1
subyek 23	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	4	3
subyek 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
subyek 25	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
subyek 26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
subyek 27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3

subyek 28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	
subyek 29	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	2	
subyek 30	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	1	2	1	4	4	1	4	
subyek 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
subyek 32	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	2	
subyek 33	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	
subyek 34	4	4	4	4	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	3	2	3	
subyek 35	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3
subyek 36	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
subyek 37	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2
subyek 38	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2
subyek 39	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	
subyek 40	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	
subyek 41	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	
subyek 42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
subyek 43	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	1	
subyek 44	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	1	3	3	1	

Subjek/ No.Aitem	Aitem no. 30-50																				
	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
subyek 1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4
subyek 2	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3
subyek 3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
subyek 4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3
subyek 5	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
subyek 6	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3
subyek 7	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
subyek 8	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 9	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3
subyek 10	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
subyek 11	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
subyek 12	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
subyek 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
subyek 14	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

subyek 16	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3
subyek 17	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
subyek 18	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 19	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
subyek 21	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
subyek 22	1	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4
subyek 23	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
subyek 24	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 25	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
subyek 26	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
subyek 27	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
subyek 28	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
subyek 29	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3
subyek 30	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2
subyek 31	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
subyek 32	1	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3

subyek 33	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
subyek 34	2	3	3	2	1	4	4	4	1	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	
subyek 35	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
subyek 36	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	
subyek 37	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
subyek 38	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
subyek 39	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	
subyek 40	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	
subyek 41	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	3	4	
subyek 42	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
subyek 43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
subyek 44	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	



LAMPIRAN 8

TABULASI SKOR JAWABAN VALID SKALA KEPERIBADIAN BIG FIVE (NEUROTICISM)

Subjek/ No.Aitem	NO AITEM												JUMLAH	KATEGORI
	1	3	4	9	10	11	12	18	20	29	31	36		
subyek 1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	22	rendah
subyek 2	2	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	27	rendah
subyek 3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	14	rendah
subyek 4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	18	rendah
subyek 5	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	18	rendah
subyek 6	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	19	rendah
subyek 7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	rendah
subyek 8	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24	rendah
subyek 9	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	21	rendah
subyek 10	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	27	rendah
subyek 11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	rendah
subyek 12	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	18	rendah
subyek 13	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	21	rendah
subyek 14	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25	rendah

subyek 15	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	24	rendah
subyek 16	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	20	rendah
subyek 17	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	rendah
subyek 18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	23	rendah
subyek 19	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	21	rendah
subyek 20	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	25	rendah
subyek 21	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	21	rendah
subyek 22	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	2	3	22	rendah
subyek 23	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	23	rendah
subyek 24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	rendah
subyek 25	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	3	3	22	rendah
subyek 26	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	27	rendah
subyek 27	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	22	rendah
subyek 28	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	22	rendah
subyek 29	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	30	sedang
subyek 30	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	19	rendah
subyek 31	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	14	rendah

subyek 32	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	30	sedang
subyek 33	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	25	rendah
subyek 34	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	34	sedang
subyek 35	3	1	3	1	2	1	2	3	1	1	2	3	23	rendah
subyek 36	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	16	rendah
subyek 37	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	29	rendah
subyek 38	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	14	rendah
subyek 39	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	1	2	25	rendah
subyek 40	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	15	rendah
subyek 41	1	1	1	4	1	1	1	2	1	4	4	1	22	rendah
subyek 42	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4	2	33	sedang
subyek 43	1	2	1	4	4	3	2	2	1	2	2	2	26	rendah
subyek 44	2	2	1	4	4	2	2	3	2	2	2	2	28	rendah

LAMPIRAN 9

TABULASI SKOR JAWABAN VALID SKALA KEPERIBADIAN BIG FIVE (EXTRAVERESION)

Subjek/ No.Aitem	NO AITEM											JUMLAH	KATEGORI
	8	14	15	16	22	23	24	25	26	33	35		
subyek 1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	sedang
subyek 2	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	3	34	tinggi
subyek 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	tinggi
subyek 4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	39	tinggi
subyek 5	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	35	tinggi
subyek 6	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	39	tinggi
subyek 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	sedang
subyek 8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	31	sedang
subyek 9	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	37	tinggi
subyek 10	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	31	sedang
subyek 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	sedang
subyek 12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	tinggi
subyek 13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	35	tinggi
subyek 14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	35	tinggi
subyek 15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	30	sedang

subyek 34	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	25	sedang
subyek 35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	41	tinggi
subyek 36	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	40	tinggi
subyek 37	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	28	sedang
subyek 38	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	39	tinggi
subyek 39	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	38	tinggi
subyek 40	3	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	37	tinggi
subyek 41	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	38	tinggi
subyek 42	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	25	sedang
subyek 43	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34	tinggi
subyek 44	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	35	tinggi



LAMPIRAN 10

TABULASI SKOR JAWABAN VALID SKALA KEPERIBADIAN BIG FIVE (OPENNESS)

Subjek/ No.Aitem	NO AITEM												JUMLAH	KATEGORI
	5	37	38	50	51	52	53	54	55	59	62	72		
subyek 1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	33	sedang
subyek 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	33	sedang
subyek 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	tinggi
subyek 4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	38	sedang
subyek 5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	38	sedang
subyek 6	2	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	36	sedang
subyek 7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35	sedang
subyek 8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	sedang
subyek 9	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	37	sedang
subyek 10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	34	sedang
subyek 11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	sedang
subyek 12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	tinggi
subyek 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	sedang
subyek 14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	sedang

subyek 32	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	33	sedang
subyek 33	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	35	sedang
subyek 34	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	33	sedang
subyek 35	3	4	1	4	1	3	3	4	4	3	3	4	37	sedang
subyek 36	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	40	sedang
subyek 37	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45	tinggi
subyek 38	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45	tinggi
subyek 39	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	42	sedang
subyek 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	tinggi
subyek 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	tinggi
subyek 42	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	4	32	sedang
subyek 43	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	40	sedang
subyek 44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	33	sedang



LAMPIRAN 11

TABULASI SKOR JAWABAN VALID SKALA KEPERIBADIAN BIG FIVE (AGREEABLENESS)

Subjek/ No.Aitem	NO AITEM											JUMLAH	KATEGORI
	43	56	58	60	61	63	64	67	73	74	79		
subyek 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	sedang
subyek 2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	29	sedang
subyek 3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	40	tinggi
subyek 4	4	2	3	3	3	4	3	4	1	3	3	33	sedang
subyek 5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	36	tinggi
subyek 6	3	2	3	3	4	3	4	3	1	3	3	32	sedang
subyek 7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32	sedang
subyek 8	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	sedang
subyek 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	tinggi
subyek 10	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	31	sedang
subyek 11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32	sedang
subyek 12	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	42	tinggi
subyek 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	sedang
subyek 14	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	tinggi

subyek 15	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	36	tinggi
subyek 16	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33	sedang
subyek 17	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	38	tinggi
subyek 18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34	tinggi
subyek 19	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	35	tinggi
subyek 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	sedang
subyek 21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	35	tinggi
subyek 22	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	38	tinggi
subyek 23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	sedang
subyek 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	sedang
subyek 25	3	1	4	3	3	2	3	3	3	4	3	32	sedang
subyek 26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	sedang
subyek 27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34	tinggi
subyek 28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34	tinggi
subyek 29	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	35	tinggi
subyek 30	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	27	sedang
subyek 31	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	39	tinggi

subyek 32	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	35	tinggi
subyek 33	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	36	tinggi
subyek 34	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	28	sedang
subyek 35	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	37	tinggi
subyek 36	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	38	tinggi
subyek 37	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	40	tinggi
subyek 38	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	40	tinggi
subyek 39	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	39	tinggi
subyek 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	tinggi
subyek 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	tinggi
subyek 42	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	28	sedang
subyek 43	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	tinggi
subyek 44	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	27	sedang

LAMPIRAN 12

TABULASI SKOR JAWABAN VALID SKALA KEPERIBADIAN BIG FIVE (COUNSCIENTOUSNESS)

Subjek/ No.Aitem	NO AITEM																JUMLAH	KATEGORI
	28	38	46	47	48	49	57	68	69	70	71	75	76	77	78	80		
subyek 1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	50	tinggi
subyek 2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	tinggi
subyek 3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63	tinggi
subyek 4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	51	tinggi
subyek 5	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	48	sedang
subyek 6	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	tinggi
subyek 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	sedang
subyek 8	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	50	tinggi
subyek 9	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	51	tinggi
subyek 10	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46	sedang
subyek 11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	sedang
subyek 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	tinggi
subyek 13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	51	tinggi
subyek 14	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	49	tinggi

subyek 32	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	44	sedang
subyek 33	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	50	tinggi
subyek 34	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	1	1	2	3	3	42	sedang
subyek 35	3	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	53	tinggi
subyek 36	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	57	tinggi
subyek 37	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	56	tinggi
subyek 38	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	56	tinggi
subyek 39	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	53	tinggi
subyek 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	tinggi
subyek 41	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	tinggi
subyek 42	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	1	1	2	3	3	43	sedang
subyek 43	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	51	tinggi
subyek 44	2	3	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	42	sedang

subyek 15	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
subyek 16	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
subyek 18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 19	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
subyek 20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
subyek 21	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
subyek 22	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
subyek 23	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
subyek 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 25	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
subyek 28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
subyek 29	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
subyek 30	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	2	2	1	2	1	4	1	1	1	2	3
subyek 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4

subyek 32	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
subyek 33	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
subyek 34	4	4	4	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	1	4	
subyek 35	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
subyek 36	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	
subyek 37	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
subyek 38	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
subyek 39	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
subyek 40	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
subyek 41	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
subyek 42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
subyek 43	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	
subyek 44	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	

Subjek/ No.Aitem	Aitem no. 30-50														JUMLAH	KATEGORI
	36	37	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	50			
subyek 1	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	134	TINGGI	
subyek 2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	135	TINGGI	

subyek 20	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	136	TINGGI
subyek 21	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	147	TINGGI
subyek 22	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	4	145	TINGGI
subyek 23	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	139	TINGGI
subyek 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	SEDANG
subyek 25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	123	SEDANG
subyek 26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	123	SEDANG
subyek 27	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	133	TINGGI
subyek 28	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	132	TINGGI
subyek 29	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	136	TINGGI
subyek 30	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	101	SEDANG
subyek 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166	TINGGI
subyek 32	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	137	TINGGI
subyek 33	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	135	TINGGI
subyek 34	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	129	TINGGI
subyek 35	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	143	TINGGI
subyek 36	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	148	TINGGI

subyek 37	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	151	TINGGI
subyek 38	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	151	TINGGI
subyek 39	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	149	TINGGI
subyek 40	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	149	TINGGI
subyek 41	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	147	TINGGI
subyek 42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	123	SEDANG
subyek 43	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	134	TINGGI
subyek 44	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	134	TINGGI



LAMPIRAN 14

HASIL OUTPUT SPSS SKALA KEPRIBADIAN NEUROTICISM

1. Putaran pertama

a. Uji Reabilitas Skala Kepribadian Neuroticism

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	16

b. Uji Validitas Skala Kepribadian Neuroticism

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_01	28.66	26.881	.568	.799
Item_02	28.66	28.276	.280	.817
Item_03	29.00	28.698	.379	.810
Item_04	28.77	27.761	.367	.811
Item_09	28.11	26.196	.442	.807
Item_10	28.39	26.382	.492	.802
Item_11	28.55	26.905	.461	.805
Item_12	28.57	27.879	.498	.804
Item_18	28.45	26.114	.675	.791
Item_19	28.73	28.529	.312	.814
Item_20	28.66	27.160	.563	.800
Item_29	28.61	26.801	.566	.798
Item_30	28.41	29.922	.161	.820
Item_31	28.39	26.940	.419	.808
Item_32	28.36	28.097	.282	.818
Item_36	28.50	28.674	.363	.811

2. Putaran Kedua

a. Uji Reabilitas Skala Kepribadian Neuroticism

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	13

b. Uji Validitas Skala Kepribadian Neuroticism**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_01	22.73	20.761	.530	.803
Item_03	23.07	22.112	.389	.813
Item_04	22.84	21.393	.354	.817
Item_09	22.18	20.245	.398	.817
Item_10	22.45	19.789	.541	.801
Item_11	22.61	20.289	.505	.804
Item_12	22.64	21.307	.526	.805
Item_18	22.52	19.976	.659	.793
Item_19	22.80	22.120	.290	.820
Item_20	22.73	20.947	.535	.803
Item_29	22.68	20.641	.538	.802
Item_31	22.45	20.672	.406	.813
Item_36	22.57	21.925	.407	.812

3. Putaran ketiga**a. Uji Reabilitas Skala Kepribadian Neuroticism****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	12

b. Uji Validitas Skala Kepribadian Neuroticism**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_01	21.00	18.930	.508	.804
Item_03	21.34	20.183	.372	.815
Item_04	21.11	19.452	.347	.818
Item_09	20.45	18.161	.419	.815
Item_10	20.73	18.063	.512	.804
Item_11	20.89	18.336	.509	.804
Item_12	20.91	19.201	.558	.802
Item_18	20.80	18.166	.641	.793
Item_20	21.00	19.163	.501	.805
Item_29	20.95	18.742	.530	.802
Item_31	20.73	18.482	.444	.810
Item_36	20.84	19.811	.434	.810

LAMPIRAN 15

HASIL OUTPUT SPSS SKALA KEPERIBADIAN EXTRAVERSION

1. Putaran Pertama

a. Uji Reabilitas Skala Kepribadian Extraversion

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	17

b. Uji Validitas Skala Kepribadian Extraversion

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_06	50.07	24.251	.138	.820
Item_07	49.89	23.312	.275	.814
Item_08	50.18	21.966	.568	.797
Item_13	50.77	23.017	.291	.814
Item_14	50.18	22.385	.440	.804
Item_15	50.00	21.256	.675	.790
Item_16	50.02	21.697	.551	.797
Item_17	50.30	23.748	.177	.821
Item_22	50.07	21.274	.477	.802
Item_23	50.16	22.416	.314	.814
Item_24	50.00	22.791	.459	.804
Item_25	50.05	22.230	.505	.801
Item_26	50.07	22.577	.499	.802
Item_27	50.02	23.976	.158	.821
Item_33	50.16	21.579	.576	.795
Item_35	50.05	21.347	.632	.792
Item_66	50.02	23.558	.300	.812

2. Putaran Kedua

a. Uji Reabilitas Skala Kepribadian Extraversion

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	12

b. Uji Validitas Skala Kepribadian Ekstraversi**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_08	34.98	14.860	.598	.812
Item_14	34.98	15.465	.404	.826
Item_15	34.80	14.399	.673	.805
Item_16	34.82	14.803	.538	.816
Item_22	34.86	14.214	.507	.820
Item_23	34.95	15.347	.306	.839
Item_24	34.80	15.515	.499	.820
Item_25	34.84	15.160	.512	.818
Item_26	34.86	15.748	.427	.824
Item_33	34.95	14.835	.532	.816
Item_35	34.84	14.230	.690	.803
Item_66	34.82	16.338	.288	.833

3. Putaran Ketiga**a. Uji Reabilitas Skala Kepribadian Ekstraversi****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	11

b. Uji Validitas Skala Kepribadian Ekstraversi**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_08	31.75	13.634	.598	.812
Item_14	31.75	14.145	.419	.827
Item_15	31.57	13.181	.676	.805
Item_16	31.59	13.503	.556	.815
Item_22	31.64	12.888	.531	.818
Item_23	31.73	13.970	.328	.839
Item_24	31.57	14.298	.488	.821
Item_25	31.61	14.010	.488	.821
Item_26	31.64	14.609	.392	.828
Item_33	31.73	13.691	.512	.819
Item_35	31.61	13.080	.677	.804

LAMPIRAN 16

HASIL OUTPUT SPSS SKALA KEPERIBADIAN OPENNESS

1. Putaran Pertama

a. Uji Reabilitas Skala Kepribadian Openness

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	16

b. Uji Validitas Skala Kepribadian Openness

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_05	45.41	21.364	.472	.784
Item_21	45.86	25.423	-.158	.833
Item_37	45.23	22.040	.586	.780
Item_38	45.57	22.158	.304	.798
Item_39	44.93	22.623	.276	.799
Item_40	46.27	24.808	-.059	.817
Item_41	45.36	24.004	.083	.809
Item_50	45.30	21.701	.609	.778
Item_51	45.32	21.338	.447	.786
Item_52	45.16	21.951	.490	.784
Item_53	45.14	22.214	.601	.781
Item_54	44.86	21.934	.454	.786
Item_55	45.09	21.015	.699	.770
Item_59	45.18	20.617	.727	.767
Item_62	45.57	19.321	.727	.760
Item_71	45.20	20.818	.503	.781

2. Putaran Kedua

a. Uji Reabilitas Skala Kepribadian Openness

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	12

b. Uji Validitas Skala Kepribadian Openness**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_05	34.39	19.080	.515	.862
Item_37	34.20	19.980	.583	.859
Item_38	34.55	19.510	.394	.872
Item_50	34.27	19.598	.620	.857
Item_51	34.30	19.236	.456	.867
Item_52	34.14	19.748	.518	.862
Item_53	34.11	20.010	.636	.858
Item_54	33.84	19.858	.455	.865
Item_55	34.07	18.856	.730	.850
Item_59	34.16	18.416	.771	.846
Item_62	34.55	17.463	.712	.848
Item_71	34.18	18.850	.494	.865



LAMPIRAN 17

HASIL OUTPUT SPSS SKALA KEPERIBADIAN AGREEABLENESS

1. Putaran Pertama

a. Uji Reabilitas Skala Kepribadian Agrerableness

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	15

b. Uji Validitas Skala Kepribadian Agrerableness

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_42	44.11	21.126	.282	.849
Item_43	43.77	21.156	.496	.832
Item_44	43.91	21.619	.340	.840
Item_45	44.00	21.442	.360	.839
Item_56	44.20	20.632	.510	.830
Item_58	43.89	20.243	.604	.825
Item_60	43.93	20.902	.553	.829
Item_61	43.66	21.579	.414	.836
Item_63	44.14	21.004	.488	.832
Item_64	43.80	20.864	.519	.830
Item_65	44.02	22.581	.239	.844
Item_67	43.91	21.015	.567	.828
Item_73	43.98	19.697	.531	.829
Item_74	43.75	20.331	.562	.827
Item_79	43.89	19.498	.657	.820

2. Putaran Kedua

a. Uji Reabilitas Skala Kepribadian Agrerableness

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	13

b. Uji Validitas Skala Kepribadian Agrerableness

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_43	37.77	17.761	.476	.843
Item_44	37.91	18.317	.293	.855
Item_45	38.00	18.326	.278	.856
Item_56	38.20	17.655	.412	.848
Item_58	37.89	16.522	.678	.830
Item_60	37.93	17.321	.585	.837
Item_61	37.66	18.044	.420	.846
Item_63	38.14	17.376	.526	.840
Item_64	37.80	17.376	.528	.840
Item_67	37.91	17.712	.526	.841
Item_73	37.98	16.162	.562	.838
Item_74	37.75	16.564	.641	.832
Item_79	37.89	15.871	.719	.826

3. Putaran Ketiga

a. Uji Reabilitas Skala Kepribadian Agrerableness

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	11

b. Uji Validitas Skala Kepribadian Agrerableness

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_43	31.55	15.091	.410	.863
Item_56	31.98	14.860	.384	.867
Item_58	31.66	13.579	.713	.842
Item_60	31.70	14.446	.585	.852
Item_61	31.43	15.181	.399	.864
Item_63	31.91	14.364	.559	.854
Item_64	31.57	14.391	.554	.854
Item_67	31.68	14.873	.506	.858
Item_73	31.75	13.308	.576	.854
Item_74	31.52	13.372	.737	.840
Item_79	31.66	12.928	.766	.837

LAMPIRAN 18

HASIL OUTPUT SPSS SKALA KEPERIBADIAN COUNSIENTIUSNESS

1. Putaran pertama

a. Uji Reabilitas Skala Kepribadian Councientiusness

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	16

b. Uji Validitas Skala Kepribadian Councientiusness

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_28	47.82	26.896	.459	.857
Item_38	48.23	27.110	.347	.864
Item_46	47.95	27.626	.378	.860
Item_47	47.59	28.108	.366	.860
Item_48	47.59	28.294	.330	.862
Item_49	47.75	26.471	.536	.853
Item_57	48.00	26.977	.418	.859
Item_68	48.27	26.389	.560	.852
Item_69	47.61	28.150	.361	.860
Item_70	47.64	27.865	.422	.858
Item_71	47.84	26.183	.635	.848
Item_75	47.80	25.236	.639	.847
Item_76	47.91	25.852	.604	.849
Item_77	47.57	26.391	.589	.850
Item_78	47.98	26.069	.673	.847
Item_80	47.80	26.399	.569	.851

LAMPIRAN 19

HASIL OUTPUT SPSS SKALA KOMITMEN ORGANISASI

1. Putaran Pertama

a. Uji Reabilitas dan Validitas Skala Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_01	152.93	222.949	.534	.936
Aitem_02	153.02	224.767	.527	.936
Aitem_03	153.09	226.038	.584	.936
Aitem_04	153.05	223.579	.607	.936
Aitem_05	153.25	224.750	.475	.937
Aitem_06	152.95	223.626	.612	.936
Aitem_07	152.93	224.856	.532	.936
Aitem_08	152.91	225.899	.505	.937
Aitem_09	152.89	222.801	.601	.936
Aitem_10	153.16	224.602	.621	.936
Aitem_11	153.09	226.131	.520	.937
Aitem_12	153.39	223.219	.598	.936
Aitem_13	153.77	236.784	-.125	.942
Aitem_14	153.32	228.036	.293	.938
Aitem_15	153.18	223.966	.688	.936
Aitem_16	152.91	221.294	.648	.935
Aitem_17	153.02	223.186	.578	.936
Aitem_18	152.95	224.091	.634	.936
Aitem_19	153.00	226.884	.522	.937
Aitem_20	153.09	223.340	.648	.936
Aitem_21	152.98	223.418	.633	.936
Aitem_22	153.27	224.389	.453	.937
Aitem_23	152.86	222.539	.577	.936
Aitem_24	152.95	221.765	.634	.936
Aitem_25	152.91	222.643	.577	.936
Aitem_26	154.30	236.399	-.120	.941
Aitem_27	153.16	226.183	.516	.937
Aitem_28	153.05	221.440	.579	.936
Aitem_29	153.86	232.911	.034	.941
Aitem_30	153.73	227.598	.227	.939
Aitem_31	153.61	227.638	.308	.938

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items			
Aitem_32	153.18	221.501	.574	.936
Aitem_33	153.16	225.114	.466	.937
Aitem_34	153.20	223.841	.562	.936
Aitem_35	153.27	227.087	.585	.936
Aitem_36	152.98	226.627	.439	.937
Aitem_37	153.11	225.777	.560	.936
Aitem_38	153.68	238.175	-.202	.942
Aitem_39	152.91	224.829	.573	.936
Aitem_40	152.86	223.888	.623	.936
Aitem_41	153.30	222.027	.618	.936
Aitem_42	152.95	223.021	.704	.935
Aitem_43	153.23	225.017	.477	.937
Aitem_44	153.23	223.017	.552	.936
Aitem_45	153.34	225.253	.448	.937
Aitem_46	153.32	224.594	.421	.937
Aitem_47	152.86	222.586	.705	.935
Aitem_48	153.00	224.558	.572	.936
Aitem_49	153.20	228.073	.325	.938
Aitem_50	153.09	225.154	.496	.937

2. Putaran Kedua

a. Uji Reabilitas dan Validitas Skala Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_01	137.82	216.338	.547	.952
Aitem_02	137.91	218.038	.547	.952
Aitem_03	137.98	219.837	.568	.952
Aitem_04	137.93	217.228	.605	.952
Aitem_05	138.14	218.446	.470	.953
Aitem_06	137.84	216.695	.646	.952
Aitem_07	137.82	218.245	.545	.952
Aitem_08	137.80	219.236	.521	.953
Aitem_09	137.77	216.459	.600	.952
Aitem_10	138.05	218.277	.617	.952
Aitem_11	137.98	219.325	.546	.952
Aitem_12	138.27	216.994	.589	.952

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items			
Aitem_15	138.07	217.925	.664	.952
Aitem_16	137.80	214.632	.665	.952
Aitem_17	137.91	216.922	.572	.952
Aitem_18	137.84	217.672	.637	.952
Aitem_19	137.89	220.243	.538	.953
Aitem_20	137.98	216.999	.646	.952
Aitem_21	137.86	216.679	.656	.952
Aitem_22	138.16	217.486	.478	.953
Aitem_23	137.75	215.634	.605	.952
Aitem_24	137.84	214.695	.673	.952
Aitem_25	137.80	215.143	.638	.952
Aitem_27	138.05	219.719	.519	.953
Aitem_28	137.93	214.437	.611	.952
Aitem_31	138.50	221.698	.283	.954
Aitem_32	138.07	214.344	.613	.952
Aitem_33	138.05	218.184	.495	.953
Aitem_34	138.09	217.619	.553	.952
Aitem_35	138.16	220.695	.582	.952
Aitem_36	137.86	220.214	.438	.953
Aitem_37	138.00	219.349	.561	.952
Aitem_39	137.80	218.353	.578	.952
Aitem_40	137.75	217.355	.633	.952
Aitem_41	138.18	216.106	.594	.952
Aitem_42	137.84	216.695	.701	.952
Aitem_43	138.11	219.591	.424	.953
Aitem_44	138.11	216.801	.544	.952
Aitem_45	138.23	219.156	.432	.953
Aitem_46	138.20	218.539	.405	.953
Aitem_47	137.75	216.378	.695	.952
Aitem_48	137.89	218.429	.556	.952
Aitem_49	138.09	222.410	.281	.954
Aitem_50	137.98	219.046	.480	.953

3. Putaran Ketiga

a. Uji Reabilitas dan Validitas Skala Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_01	132.05	205.161	.546	.954
Aitem_02	132.14	206.679	.554	.954
Aitem_03	132.20	208.864	.544	.954
Aitem_04	132.16	206.090	.600	.953
Aitem_05	132.36	207.027	.479	.954
Aitem_06	132.07	205.135	.669	.953
Aitem_07	132.05	206.742	.561	.954
Aitem_08	132.02	207.697	.539	.954
Aitem_09	132.00	205.302	.598	.953
Aitem_10	132.27	207.133	.610	.953
Aitem_11	132.20	208.213	.535	.954
Aitem_12	132.50	205.977	.578	.954
Aitem_15	132.30	206.539	.675	.953
Aitem_16	132.02	203.139	.684	.953
Aitem_17	132.14	206.027	.554	.954
Aitem_18	132.07	206.623	.625	.953
Aitem_19	132.11	209.080	.528	.954
Aitem_20	132.20	206.120	.624	.953
Aitem_21	132.09	205.154	.676	.953
Aitem_22	132.39	205.917	.496	.954
Aitem_23	131.98	204.116	.624	.953
Aitem_24	132.07	203.228	.690	.953
Aitem_25	132.02	203.604	.659	.953
Aitem_27	132.27	208.622	.506	.954
Aitem_28	132.16	202.881	.632	.953
Aitem_32	132.30	202.818	.632	.953
Aitem_33	132.27	206.622	.513	.954
Aitem_34	132.32	206.268	.560	.954
Aitem_35	132.39	209.545	.569	.954
Aitem_36	132.09	209.247	.417	.954
Aitem_37	132.23	208.366	.541	.954
Aitem_39	132.02	206.906	.591	.953
Aitem_40	131.98	205.976	.643	.953
Aitem_41	132.41	205.178	.580	.954
Aitem_42	132.07	205.693	.688	.953
Aitem_43	132.34	208.835	.394	.955
Aitem_44	132.34	205.532	.547	.954
Aitem_45	132.45	208.161	.417	.955
Aitem_46	132.43	207.274	.405	.955
Aitem_47	131.98	205.465	.676	.953
Aitem_48	132.11	207.545	.533	.954
Aitem_50	132.20	207.841	.476	.954

LAMAPIRAN 20

HASIL OUTPUT SPSS Uji NORMALITAS DAN HOMOGENITAS

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Kepribadian Neuroticism	Kepribadian Extraversion	Kepribadian Openness	Kepribadian Agreeableness	Kepribadian Conscientiousness
N		44	44	44	44	44	44
Normal Parameters ^a	Mean	135.39	22.80	34.82	37.34	34.84	51.02
	Std. Deviation	14.710	4.703	4.042	4.754	4.120	5.505
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.101	.145	.210	.121	.183
	Positive	.097	.092	.118	.210	.121	.183
	Negative	-.073	-.101	-.145	-.135	-.109	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.643	.672	.959	1.396	.802	1.217
Asymp. Sig. (2-tailed)		.802	.757	.316	.041	.540	.103

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Homogenitas

Descriptives

Komitmen Organisasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
NEUROTICM	18	128.61	8.562	2.018	124.35	132.87	106	139
EXTRAVERSION	10	133.70	19.482	6.161	119.76	147.64	101	168
OPENNESS	6	146.67	12.754	5.207	133.28	160.05	132	166
AGREEABLENESS	5	136.60	13.428	6.005	119.93	153.27	119	151
CONSCIENTIOUSNESS	5	148.40	12.602	5.636	132.75	164.05	133	168
Total	44	135.39	14.710	2.218	130.91	139.86	101	168

Test of Homogeneity of Variances

Komitmen Organisasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.086	4	39	.027

LAMAPIRAN 21

HASIL OUTPUT SPSS UJI KRUSKALL WALLIS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	135.39
	Std. Deviation	14.710
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.643
Asymp. Sig. (2-tailed)		.802

a. Test distribution is Normal.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Organisasi	44	135.39	14.710	101	168
kepribadian Big Five	44	2.30	1.407	1	5

Ranks

kepribadian Big Five		N	Mean Rank
Komitmen Organisasi	NEUROTICM	18	16.89
	EXTRAVERSION	10	20.60
	OPENNESS	6	32.25
	AGREEABLENESS	5	24.00
	CONSCIENTIOUSNESS	5	33.30
	Total	44	

Test Statistics^{a,b}

Komitmen Organisasi	
Chi-Square	10.730
df	4
Asymp. Sig.	.030

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: kepribadian Big Five