

Vitalitas Keterlibatan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi Guru

Sulistisih¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara, Jakarta

E-mail: sulistiasih9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi efek langsung dan tidak langsung kepribadian terhadap komitmen organisasi guru dengan mediasi keterlibatan kerja. Data penelitian dihimpun dengan kuesioner melalui metode survei. Sampel penelitian adalah 35 guru. Analisis data menggunakan analisis jalur yang didukung statistik deskriptif. Hasil menunjukkan bahwa kepribadian dan keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta kepribadian berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan memediasi keterlibatan kerja. Dengan demikian, komitmen organisasi guru dapat ditingkatkan melalui perbaikan kepribadian dan keterlibatan kerja guru

Kata kunci: kepribadian, keterlibatan kerja, komitmen organisasi.

Abstract

This study explores the direct and indirect effects of personality on teacher organizational commitment by mediating work engagement. The research data was collected by a questionnaire through the survey survey method. The research sample was 35 teachers. Data analysis uses path analysis supported by descriptive statistics. The results show that personality and work involvement have positive and significant direct effect on organizational commitment and personality has positive and significant indirect effect on organizational commitment by mediating work engagement. Thus, the commitment of teacher organizations can be improved through personality and job involvement.

Keywords: *personality, job involvement, organizational commitment.*

Pendahuluan

Tingkat pengangguran berdasarkan pendidikan masih didominasi lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yakni 8,63%. Lulusan diploma I/II/III sebesar 6,89%, lulusan SMA sebesar 6,78%, dan lulusan Universitas sebesar 6,24% (BPS, 2018). Kondisi ini sangat ironis. Lulusan SMK yang dipersiapkan untuk bekerja justru lebih banyak menganggur dibandingkan lulusan SMA. Fenomena ini menunjukkan bahwa SMK memerlukan pengelolaan yang lebih serius dan baik, salah satu diantaranya melalui komitmen organisasi guru.

Komitmen organisasi adalah “keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi” (Colquitt, Lepine & Wesson, 2015:64). Komitmen organisasi juga terkait dengan “sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi dan akan berusaha untuk mengatasinya” (Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2015:467). Komitmen organisasi juga mencerminkan “sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan ingin melanjutkan partisipasi aktifnya dalam organisasi” (Newstrom, 2015:236). Meyer dan Allen sebagaimana dikutip Beardwell dan

Thompson (2017:397) mengidentifikasi tiga jenis komitmen, yaitu: normatif, kelanjutan dan afektif. Komitmen normatif atau moral terjadi ketika seseorang merasa bahwa mereka harus berkomitmen pada organisasi, terlepas dari apakah mereka benar-benar percaya pada nilai-nilai organisasi (Nickson et al., dalam Beardwell & Thompson, 2017:397). Komitmen berkelanjutan terjadi ketika individu memilih untuk tetap bersama organisasi selama mereka menganggap bahwa manfaat melakukan hal itu lebih besar daripada biaya untuk pergi. Sedangkan komitmen afektif terkait dengan sejauh mana individu merasakan ikatan emosional dengan organisasi. Komitmen ini paling langsung dikaitkan dengan keterlibatan dan merupakan bentuk komitmen yang paling mungkin diukur oleh pengusaha (Silverman, dalam Beardwell & Thompson, 2017). Individu yang menunjukkan komitmen afektif cenderung bekerja lebih keras untuk organisasi.

Komitmen organisasi antara lain dipengaruhi oleh kepribadian. Kepribadian memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, seperti terlihat dalam pada hasil penelitian Widodo dan Damayanti (2020), Herath dan Shamila (2018), Saufi et al. (2017), Farrukh, Ying dan Mansori (2017), Ziapour et al. (2017), dan Shabahang dan Amani (2016). Kepribadian merupakan “kombinasi unik antara emosi, anggapan dan pola perilaku yang berefek kepada bagaimana reaksi seseorang terhadap situasi dan interaksi dengan orang lain” (Robins & Coutler, 2016:469). Kepribadian juga merefleksikan “kombinasi dari karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas pada individu” (Kinicki & Fuget, 2013:119). Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2015:278), “kepribadian mengacu pada struktur dan kecenderungan di dalam orang itu, dan menjelaskan pola karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku yang khas. Kepribadian mencerminkan apa yang

orang suka dan menciptakan reputasi sosialnya. Selain itu, kepribadian juga merefleksikan cara berpikir, merasakan, dan bertindak yang khas dan relatif tetap yang mencirikan respons seseorang terhadap situasi kehidupan sepanjang hidup (Passer & Smith, 2007; Ciccarelli & Meyer, 2006). Kepribadian menciptakan reputasi sosial orang dengan cara dirasakan oleh teman, keluarga, rekan kerja, dan penyelia (Colquitt, Lepine & Wesson, 2015). Kepribadian dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu: (1) *extraversion*: kecenderungan untuk mencari stimulasi dan menikmati kebersamaan dengan orang lain; (2) *agreeableness*: kecenderungan untuk berbelas kasih terhadap orang lain; (3) *conscientiousness*: kecenderungan untuk menunjukkan disiplin diri, berjuang untuk kompetensi dan prestasi; (4) *neuroticism*: kecenderungan untuk mengalami emosi yang tidak menyenangkan dengan mudah; dan (5) *openness to experience*: kecenderungan untuk menikmati pengalaman baru dan ide-ide baru (Costa & McCrae, 1992). Dengan demikian dapat dihipotesiskan:

H₁: Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja. Beberapa peneliti melaporkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, misalnya: Singh dan Gupta (2015), Abdallah et al., (2017), Zopiatis, Constanti dan Theocharous (2014), serta Esfahani, Emami dan Tajnesaei (2013). Keterlibatan kerja terkait dengan “sejauh mana seseorang dapat mengukur dirinya sendiri dengan pekerjaannya” (Noe, et al., 2015:467). Sementara itu Robbins dan Judge (2013:91) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai “tingkatan/derajat di mana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya

penting untuk harga diri.” Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi secara kuat akan memiliki kecenderungan peduli pada jenis kerja yang dilakukannya dan aktif berpartisipasi serta selalu berusaha memahami (mengidentifikasi) setiap pekerjaan yang diberikan padanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Robbins dan Judge (2013), ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk melihat keterlibatan kerja karyawan, yaitu: menunjukkan pekerjaannya sebagai sesuatu yang utama; aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri. Dengan demikian dapat dihipotesiskan:

H₂: Keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi

Keterlibatan kerja selain mempengaruhi komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh kepribadian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Safaria dan Rahmatullah (2016), Dwirosanti (2017), dan Mahajan (2015) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dihipotesiskan:

H₃: Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap keterlibatan kerja

Selain itu kepribadian juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan mediasi keterlibatan kerja. Hal ini terlihat dari sejumlah hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja di satu sisi mempengaruhi komitmen organisasi dan di sisi lain dipengaruhi oleh kepribadian. Hasil penelitian Abdallah et al. (2017), Singh dan Gupta (2015), serta Zopiatis, Constanti dan Theocharous (2014) membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, sedangkan hasil penelitian Dwirosanti (2017), Safaria dan Rahmatullah (2016) serta Mahajan (2015)

menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja. Dengan demikian dapat dihipotesiskan:

H₄: Kepribadian berpengaruh tidak langsung positif terhadap komitmen organisasi dengan mediasi keterlibatan kerja

Metode

Sampel penelitian ini adalah 35 guru SMK Tadika Puri Jakarta. Data dihimpun dengan kuesioner dalam bentuk model skala Likert dengan lima alternatif jawaban: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Kuesioner dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan dimensi teoritis para ahli. Variabel komitmen organisasi menggunakan tiga dimensi Slovey dan Meyer (dalam Beardwell dan Thompson, 2017), yaitu: normatif, kelanjutan dan afektif. Variabel kepribadian menggunakan dimensi: extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience (Costa & McCrae, 1992). Variabel keterlibatan kerja menggunakan dimensi: menunjukkan pekerjaannya sebagai sesuatu yang utama, aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri (Robbins & Judge, 2013). Kuisisioner komitmen organisasi terdiri dari 10 item dengan koefisien alpha = 0,873, kepribadian terdiri dari 15 item dengan koefisien alpha = 0,885, dan keterlibatan kerja terdiri dari 10 item dengan koefisien alpha = 0,860. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis jalur. Pemrosesan data dilakukan dengan perangkat lunak SPSS 22 dan Smart PLS 3.

Hasil

Hasil analisis statistik deskriptif untuk tiga variabel penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

		Kepribadian	Keterlibatan Kerja	Komitmen Organisasi
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0
Mean		53,03	33,43	37,37
Median		53,00	33,00	37,00
Mode		46 ^a	34	35 ^a
Std. Deviation		9,612	3,681	5,202
Variance		92,382	13,546	27,064
Range		43	13	26
Minimum		32	27	23
Maximum		75	40	49
Sum		1856	1170	1308

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Seperti yang terlihat pada Tabel 1, nilai rata-rata (*mean*) tiga variabel dari yang terendah sampai yang tertinggi adalah keterlibatan kerja (33,43), komitmen organisasi (37,37), and kepribadian (53,03).

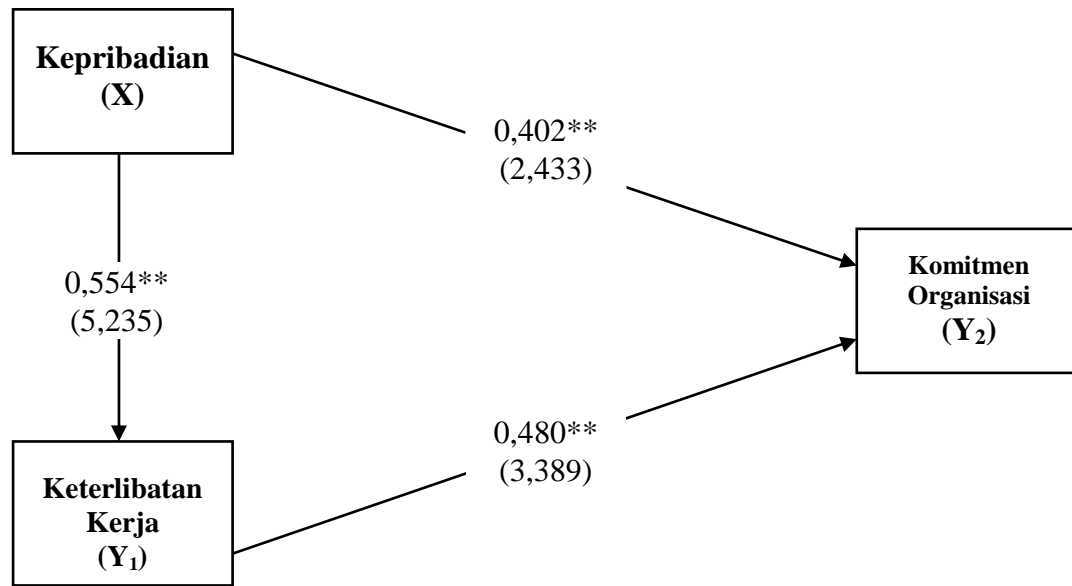
Hasil pengujian hipotesis pengaruh kepribadian dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dengan analisis jalur dirangkum sebagai berikut:

Tabel 2. Rangkuman Hasil koefisien jalur dan t hitung

Hipotesis	Koefisien Jalir	t hitung	Pembuktian Hipotesis
H ₁	0,402**	2,433	Diterima
H ₂	0,480**	3,389	Diterima
H ₃	0,554**	5,235	Diterima
H ₄	0,266**	2,840	Diterima

** = $p < .01$

Hasil koefisien jalur dan t hitung dapat dijelaskan secara visual sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil koefisien jalur dan t hitung

Hasil uji hipotesis sebagaimana terangkum pada Tabel 2 dan divisualisasikan pada Gambar 1 menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Kepribadian dan keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepribadian berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, dan kepribadian berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan mediasi keterlibatan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kondisi ini tidak terlepas dari karakteristik komitmen organisasi sebagai variabel internal individu, termasuk kepribadian. Dalam kepribadian, misalnya ada kesadaran (*conscientiousness*). Dimensi ini menunjukkan seberapa jauh individu ingin bekerja keras, tertib, dapat dipercaya, dan rajin. Karakteristik tersebut adalah fondasi penting diperlukan untuk

membangun komitmen yang kuat terhadap organisasi. Dimensi kepribadian lainnya seperti *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* juga dapat berkontribusi pada tumbuhnya komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja dapat mensitumulasi peningkatan komitmen organisasi. Guru yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi akan memiliki kecenderungan peduli pada jenis kerja yang dilakukannya dan aktif berpartisipasi serta selalu berusaha memahami (mengidentifikasi) setiap pekerjaan yang diberikan padanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini terlihat dari bagaimana karyawan menunjukkan pekerjaannya sebagai sesuatu yang utama, keaktifan berpartisipasi dalam pekerjaan, dan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga dirinya. Temuan ini selaras dan menegaskan hasil penelitian sebelumnya bahwa keterlibatan kerja

berpengaruh signifikan terhadap organisasi komitmen yang antara lain dilakukan oleh Singh dan Gupta (2015), Abdallah et al., (2017), Zopiatis, Constanti dan Theocharous (2014), Esfahani, Emami dan Tajnesaei (2013). Dengan demikian, temuan ini konsisten, mendukung dan mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya bahwa keterlibatan kerja memiliki langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan setting guru SMK Tadika Puri Jakarta.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini menunjukkan vitalitas eksistensi kepribadian bagi peningkatan keterlibatan kerja. Dimensi-dimensi kepribadian seperti *extravertion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* yang terpelihara dan terkelola dengan baik dapat berkontribusi pada peningkatan keterlibatan kerja yang termanifestasi dalam upaya guru menunjukkan pekerjaannya sebagai sesuatu yang utama, aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, dan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga dirinya (Robbins & Judge, 2013). Temuan ini selaras dan semakin menegaskan hasil penelitian sebelumnya bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, yang antara lain dilakukan oleh Safaria dan Rahmatullah (2016), Dwirosanti (2017), dan Mahajan (2015). Dengan demikian, temuan ini konsisten, mendukung dan mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya bahwa kepribadian memiliki langsung positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dengan setting guru SMK Tadika Puri Jakarta.

Selain itu, hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kepribadian memiliki tidak langsung positif dan signifikan terhadap organisasi komitmen dengan mediasi keterlibatan kerja. Ini menunjukkan bahwa kepribadian guru

yang stabil dapat menstimulasi keterlibatan kerjanya dan kemudian berimplikasi pada komitmen organisasinya. Hasil ini konsisten dengan hasil pengujian hipotesis sebelumnya dan sekaligus sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa keterlibatan kerja di satu sisi mempengaruhi komitmen organisasi dan di sisi lain dipengaruhi oleh kepribadian, sebagaimana ditunjukkan hasil penelitian Abdallah et al. (2017), Singh dan Gupta (2015), serta Zopiatis, Constanti dan Theocharous (2014) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, dan hasil penelitian Dwirosanti (2017), Safaria dan Rahmatullah (2016) serta Mahajan (2015) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja. Dengan demikian, temuan ini konsisten, mendukung dan mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya bahwa kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi dengan memediasi keterlibatan kerja dengan setting para guru SMK Tadika Puri Jakarta.

Kesimpulan dan Saran

Kepribadian dan keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta kepribadian berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan memediasi keterlibatan kerja. Dengan kondisi demikian maka komitmen organisasi guru dapat ditingkatkan melalui perbaikan kepribadian dengan dukungan optimalisasi keterlibatan kerja.

References

Abdallah, A.B., Obeidat, B.Y., Aqqad, N.O., Al Janini, M.N.K., & Dahiyat, S.E. (2017). An integrated model of job involvement, job satisfaction and organizational commitment: a structural analysis in Jordan's banking sector. *Scientific Research*

- Publishing In Communications and Network*, 9, 28-53.
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human resource management; a contemporary approach, eighth edition*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Ciccarelli, S. K., & Meyer, G.E. (2006). *Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., & Wesson, M.J. (2015). *Organizational behavior;improving performance and commitment in the workplace, fourth edition*. New York: McGraw Hill Education.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *The NEO-PI Personality Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Dwirosanti, N. (2017). impact of transformational leadership, personality and job involvement to organizational citizenship behavior. *International Journal of Human Capital Management*, 1(2), 27-36.
- Esfahani, M.J., Emami, M., & Tajnesaei, H.R. (2013). The investigation of the relation between job involvement and organizational commitment. *Management Science Letters*, 3, 511-518.
- Farrukh, M., Ying, C.W., & Mansori, S. (2017). Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits. *Journal of Work-Applied Management*, 9(1), 18-34.
- Herath, H. M. M. L., & Shamila, F. A. (2018). The impact of employee personality traits on organizational commitment in an apparel industry in trincomalee district. *SAJSSE South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 1(1), 1-11. doi:10.9734/SAJSSE /2018/40675.
- Kinicki, A., & Fugate. (2013). *Organizational behavior: key concepts, skills and best practices, 5th edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mahajan, M.K. (2015). An empirical study of job involvement and personality traits. *IJSR - International Journal of Scientific Research*, 4(1), 56-58.
- Newstrom, J. W. (2015). *Organization behavior: human behavior at work*, 12th edition. Boston: McGraw Hill.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2015). *Human resource management;gaining a competitive advantage, 9th global edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Passer, M.W., & Smith, R.E. (2007). *Psychology: the science of mind and behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. New Jersey: Pearson Education,Inc.
- Safaria, S., & Rahmatullah, R. (2016). The effect of personality, job involvement and job satisfaction on the employees performance of pt jasaraharja putera (jp insurance). *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 4(7), 30-36.
- Saufi, R. A., Xin, Y., Hongyun, C., Berhan, S. A., & Al Mamun, A. (2017). The relationship between personality dimensions and employee job commitment in private higher learning institutions. *International Review of Management and Marketing*, 7,(1), 428-432.
- Shabahang, M. J., & Amani, M. (2016). The relationship between personality factors and organizational commitment of Iranian primary school principals. *International*

Journal of Psychology and Educational Studies, 3,(3), 50-59.

Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. *Benchmarking: An International Journal*, 22(6) 1192-1211.

Ziapour, A., Khatony, A., Jafari, F., & Kianipour, N. (2017). Correlation between personality traits and organizational commitment in the staff of Kermanshah University of Medical Sciences in 2015. *AHRO Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 10,2, 371-376. doi:10.4103/1755-6783.208725.

Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A.L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: evidence from hotel employees in cyprus. *Tourism Management*, 41, 129-140.