

## **Studi Kontribusi Tipe Kepribadian *Big Five Personality* terhadap Komitmen Organisasi pada Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung**

Contribution Study of Big Five Personality Traits to Organizational Commitment on Substitute Clerk in the District Court of Bandung

<sup>1</sup>Tifani Anita Dewi, <sup>2</sup>Lisa Widawati

<sup>1,2</sup>Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
email: <sup>1</sup>tifanianita@yahoo.com, <sup>2</sup>lisa.widawati@gmail.com

**Abstract.** Substitute Clerk is one of the law enforcement tools that is considered important in their existence. Because Substitute Clerk that helps Judge in the trial processes, especially record the cases from the beginning of the indictment reading until the reading of the verdict. The number of violations and various cases in the District Court of Bandung made the number of cases explode and demanded physical and psychological endurance of the Substitute Clerks. However, as many as 45% of Substitute Clerks have dedicated themselves more than 10 years to their work. This commitment is not only limited to the defense of the organization, but also contributes to the success of organizational goals by adhering to organizational values. This is inseparable from the personality of Substitute Clerks itself. The purpose of this study is to find out how much the contribution of big five personality traits to organizational commitment on Substitute Clerk in the District Court of Bandung. Method used in this study is contribution method. The subject in this study were 44 Substitute Clerks. Measurements are made using the big five inventory (BFI) from John, Donahue & Kentle, and organizational commitment that is derived from Mowday, Steers & Porter theory. Based on the study conducted, among the five traits of big five personality that are extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience, there are only one that give significant influence to the organizational commitment ( $p < 0.05$ ) that is conscientiousness with 0.002 in the significance.

**Keywords:** big five personality, organizational commitment, Substitute Clerk

**Abstrak.** Panitera Pengganti merupakan salah satu alat penegak hukum yang dianggap penting keberadaannya. Sebab Panitera Pengganti lah yang membantu Hakim dalam proses persidangan khususnya pencatatan perkara sejak awal pembacaan dakwaan hingga dibacakannya putusan. Banyaknya pelanggaran dan berbagai kasus yang ada di wilayah Pengadilan Negeri Bandung membuat jumlah perkara membludak dan menuntut ketahanan fisik maupun psikis Panitera Pengganti itu sendiri. Meskipun demikian, sebanyak 45% Panitera Pengganti telah mengabdikan dirinya pada pekerjaannya selama lebih dari 10 tahun. Komitmen tersebut tidak hanya sebatas pada kebertahanan pada organisasi saja, tapi juga turut mensukseskan tujuan organisasi dengan mematuhi nilai-nilai organisasi. Hal tersebut tidak terlepas dari kepribadian Panitera Pengganti itu sendiri. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar kontribusi tipe kepribadian *big five personality* terhadap komitmen organisasi pada Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung. Metoda yang digunakan adalah metoda kontribusi. Subjek dalam penelitian ini adalah 44 orang Panitera Pengganti. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan alat ukur *the big five inventory* (BFI) dari John, Donahue & Kentle dan komitmen organisasi yang diturunkan dari teori Mowday, Steers & Porter. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diantara kelima tipe kepribadian *big five personality* yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*, hanya ada satu yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi ( $p < 0.05$ ) yaitu trait *conscientiousness* dengan nilai signifikansi sebesar 0.002.

**Kata kunci:** *big five personality*, komitmen organisasi, Panitera Pengganti

### **A. Pendahuluan**

Panitera Pengganti merupakan perangkat pengadilan dengan tugas antara lain membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan, membantu Hakim dalam membuat penetapan hari sidang, membuat penetapan sita jaminan, membuat berita acara persidangan yang harus selesai sebelum sidang berikutnya, mengetik putusan, melaporkan kepada Panitera Muda Perdata terkait dengan penundaan hari sidang, perkara yang sudah putus beserta hasil putusannya, serta menyerahkan

berkas perkara kepada Panitera Muda Perdata bila telah selesai diminutasi. Pekerjaan sebagai seorang Panitera Pengganti tidak hanya menuntut keahlian secara motorik untuk mencatat proses pengadilan secara detail, tapi juga diperlukan tingkat konsentrasi yang tinggi sepanjang dilaksanakannya proses peradilan sehingga tidak ada yang merasa dirugikan di kemudian hari. Banyaknya perkara yang masuk setiap harinya membuat Panitera Pengganti memiliki persepsi bahwa pekerjaan sebagai Panitera Pengganti merupakan pekerjaan yang berat sebab menuntut konsentrasi serta daya tahan fisik maupun psikis yang baik.

Meskipun Panitera Pengganti terkadang mengeluhkan banyaknya jumlah berkas perkara yang harus diselesaikan perorangnya setiap hari, namun mereka tetap bisa menyelesaikannya sesuai waktu yang telah ditentukan. Kadang mereka menunda pekerjaan, tapi tidak membiarkan pekerjaannya sampai terbengkalai. Mereka merasa bahwa itu telah menjadi tanggung jawab dan resiko pekerjaan sebagai Panitera Pengganti, sehingga sudah menjadi kewajiban bagi mereka untuk bekerja sebaik-baiknya. Terlebih lagi mereka memiliki nilai-nilai yang cenderung sama dengan apa yang ditanamkan dalam organisasi. Kepatuhan Panitera Pengganti akan nilai-nilai dan aturan organisasi merupakan wujud dari komitmen organisasi. Selain karena sudah bekerja dalam kurun waktu yang lama, para Panitera Pengganti juga mampu memenuhi nilai-nilai dan aturan yang berlaku dalam organisasi. Hal tersebut tidak terlepas dari kepribadian Panitera Pengganti itu sendiri yang dapat meregulasi dirinya sehingga mampu bekerja di bawah tekanan. Sesuai dengan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers & Porter yaitu faktor personal yang didalamnya terdapat faktor kepribadian.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana kontribusi tipe kepribadian *big five personality* terhadap komitmen organisasi pada Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai gambaran kontribusi tipe kepribadian *big five personality* terhadap komitmen organisasi pada Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung.

## B. Landasan Teori

Menurut McCrae (dalam Pervin, Cervone, & John, 2005) *big five personality* dibangun dengan menggunakan pendekatan yang sederhana. Para peneliti meneliti unit dasar dari kepribadian dengan melakukan pengamatan dan menganalisis kata-kata orang dalam kehidupan sehari-hari untuk menggambarkan kepribadian seseorang. Pada akhirnya dihasilkan *five factors* dari kepribadian yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* serta *openness to experience*.

1. Dimensi *extraversion* terdiri dari aspek kehangatan atau keterikatan yang mengacu pada gaya interaksi pribadi yang ramah, dan akrab serta cenderung asertif.
2. Orang-orang dengan tingkat *agreeable* yang tinggi cenderung rendah hati, serta mampu menunjukkan kualitasnya atas kemampuan dan kepentingan mereka sendiri.
3. Orang dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi merupakan orang yang rasional, terinformasi, dan umumnya menganggap diri mereka tinggi dalam hal kompetensi sehingga efisien dalam bekerja. Selain itu mereka juga selalu tinggi dalam hal disiplin diri untuk dapat mencapai tujuan mereka.
4. Individu dengan tingkat kecemasannya yang tinggi (neurotis), cenderung mudah gugup, mudah tersinggung, dan mudah tegang. Mereka cenderung khawatir dan

memikirkan apa yang mungkin salah.

5. Dimensi *openness to experience* terbagi ke dalam beberapa situasi. terbuka secara fantasi mengacu pada imajinasi yang jelas dan kecenderungan untuk mengembangkan lamunan yang rumit. Terbuka pada sesuatu yang estetis dapat terlihat dari sensitifitas pada seni dan keindahan. Selanjutnya individu yang terbuka pada pengalaman memiliki perasaan yang kuat, dan mereka menghargai pengalaman, melihatnya sebagai sumber makna dalam kehidupan. Orang dengan tindakan yang terbuka dicontohkan oleh McCrae & Costa dengan kesediaan mencoba hidangan baru atau melihat film baru atau bepergian ke negara asing. Selanjutnya orang yang terbuka pada ide-ide cenderung merasa ingin tahu dan menghargai pengetahuan demi dirinya sendiri. Mungkin karena mereka bersedia memikirkan berbagai kemungkinan dan berempati dengan orang lain dalam cara lain, mereka cenderung bersikap liberal dalam memahami nilai, mengakui bahwa apa yang benar dan salah untuk satu orang mungkin tidak dapat diterapkan dalam keadaan lain.

Mowday, Steers & Porter (dalam Sopiah, 2008:156) mengatakan komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen tidak hanya merujuk pada loyalitas semata terhadap suatu organisasi. Hal itu juga termasuk suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Terdapat 3 aspek dalam komitmen organisasi yaitu:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah penelitian mengenai kontribusi tipe kepribadian *big five personality* terhadap komitmen organisasi, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1. Perhitungan Analisis Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523(a)	.273	.178	3.08218

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui nilai R Square sebesar 0,273 yang menunjukkan bahwa peran variabel prediktor terhadap tipe kepribadian *big five*

*personality* sebesar 27%, artinya 73% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Hal tersebut menunjukkan bahwa tipe kepribadian *big five personality* berkontribusi lemah terhadap komitmen organisasi pada Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung.

**Tabel 2.** Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78.224	8.274		9.454	.000
	Extraversion	-.160	.195	-.130	-.820	.417
	Agreeableness	-.168	.255	-.097	-.659	.514
	Conscientiousness	.840	.247	.575	3.398	.002
	Neuroticism	-.208	.213	-.147	-.980	.333
	Openness to Experience	-.098	.192	-.084	-.509	.614

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa diantara kelima tipe kepribadian *big five personality*, hanya ada satu yang memiliki nilai signifikansi  $< 0.05$ , yaitu trait *conscientiousness*. Hal tersebut berarti bahwa trait *conscientiousness* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan trait *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* memiliki nilai signifikansi  $> 0.05$  yang berarti bahwa trait-trait tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut berarti bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi pada Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung sebagian besar dipengaruhi oleh perilaku-perilaku yang tergambar dalam trait *conscientiousness*. Sedangkan perilaku yang muncul yang mengindikasikan trait lain tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung.

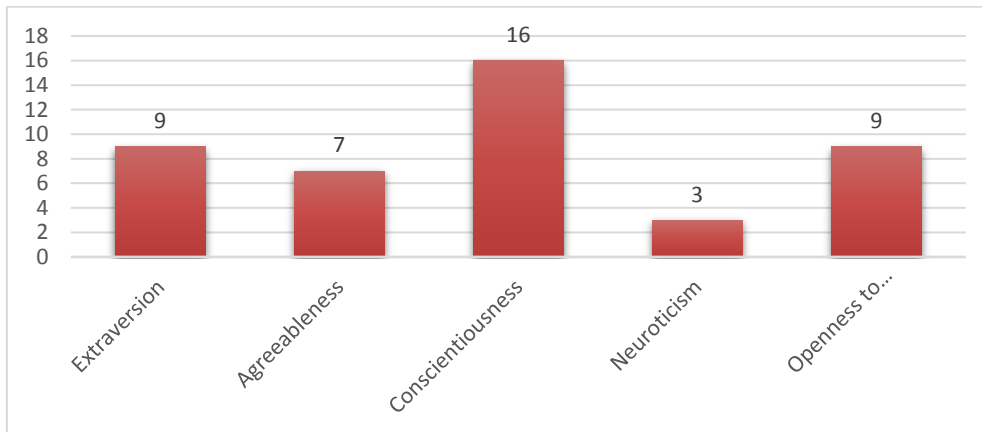
Jika melihat pengertian dari trait *conscientiousness* itu sendiri, *conscientiousness* ditunjukkan melalui sikap bertanggung jawab, perilaku yang terorganisir, dapat diandalkan dan merupakan orang yang gigih. Hal tersebut jugalah yang mendasari komitmen pada Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung. Meskipun dihadapkan pada pekerjaan yang banyak setiap harinya, namun mereka tetap memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun harus menambah jam kerja baik di kantor maupun di rumah.

Selain itu, orang dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi merupakan orang yang rasional, terinformasi, dan umumnya menganggap diri mereka tinggi dalam hal kompetensi sehingga efisien dalam bekerja. Hal tersebut juga ditunjukkan oleh Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung. Melalui manajemen waktu yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sebelum jatuh tempo persidangan. Meskipun beberapa orang terkadang menunda pekerjaan untuk hal lain seperti bermain *handphone*, ataupun sekedar menonton televisi untuk mengetahui berita terkini.

Mereka dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi juga memiliki daya juang

berprestasi yang tinggi, mengejar keunggulan dalam segala hal yang mereka lakukan; dan mereka selalu tinggi dalam hal disiplin diri untuk dapat mencapai tujuan mereka. Seperti hal yang ditunjukkan oleh Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung. Mereka berupaya untuk selalu disiplin baik dalam penyelesaian tugas maupun berkaitan dengan peraturan lain di lingkungan organisasi.

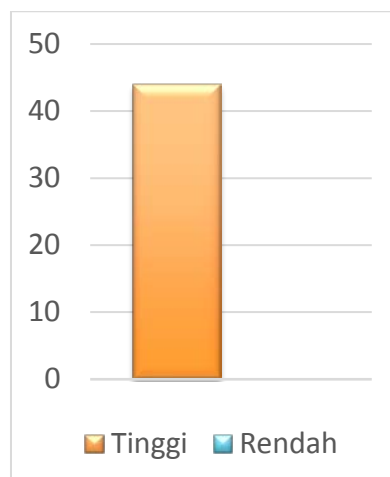
**Tabel 3.** Kategorisasi *Big Five Personality*



Berdasarkan diagram tersebut, diketahui bahwa dimensi kepribadian dengan dominansi *conscientiousness* pada Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung merupakan yang paling banyak jumlahnya dibandingkan dengan dimensi kepribadian lain. Kemudian dimensi *extraversion* dan *openness to experience* dengan jumlah yang sama, selanjutnya dimensi *agreeableness* dan yang paling sedikit adalah dimensi *neuroticism*.

Hal tersebut juga sesuai dengan hasil analisis regresi berganda bahwa trait *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Jumlah Panitera Pengganti dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi mampu merepresentasikan asumsi bahwa trait *conscientiousness* memang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain, Panitera Pengganti dengan komitmen organisasi tinggi pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung kebanyakan adalah orang-orang dengan trait *conscientiousness* yang dominan, meskipun terdapat juga orang dengan trait dominan yang lain.

**Tabel 4.** Kategorisasi Komitmen Organisasi



Berdasarkan hasil perhitungan dan kategorisasi, seluruh responden termasuk ke dalam kategori komitmen organisasi tinggi.

#### D. Kesimpulan dan Saran

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan:

1. Tipe kepribadian *big five personality* berpengaruh sebesar 27% terhadap komitmen organisasi pada Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung.
2. Dari kelima tipe kepribadian *big five personality*, hanya trait *conscientiousness* yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung dengan nilai signifikansi 0.002. Sedangkan keempat trait lainnya yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* memiliki nilai signifikansi di atas 0.05 sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung.
3. Trait yang dominan pada Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung bervariasi. Terdapat 9 orang yang memiliki trait *extraversion* yang dominan, *agreeableness* sebanyak 7 orang, *conscientiousness* sebanyak 16 orang, *neuroticism* sebanyak 3 orang, dan *openness to experience* sebanyak 9 orang.

##### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran:

1. Bagi instansi terkait untuk melakukan penilaian kerja secara berkala agar dapat mempertahankan sikap disiplin pada Panitera Pengganti.
2. Bagi pihak Pengadilan Negeri ataupun Mahkamah Agung untuk mempertimbangan tipe kepribadian *conscientiousness* dalam mempromosikan administrasi pengadilan menjadi Panitera Pengganti sebab dibutuhkan karakter disiplin, teratur serta kemampuan manajemen waktu yang baik agar Panitera Pengganti dapat melakukan pekerjaan dengan optimal.

##### Daftar Pustaka

- Aziz, Amiruddin. (2016). Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Ditinjau dari Tipe Kepribadian pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ihyaini, Miftiha Nur. (2015). Pengaruh Big Five Personality terhadap Brand Image Handphone Samsung pada Remaja SMP Negeri 5 Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- John, Oliver P, Richard W. Robins & Lawrence A. Pervin. (2008). Handbook of Personality: Theory and Research (third edition). New York: The Guilford Press
- Mc Crae, Robert & Paul T. Costa. (2003). Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective (second edition). New York: The Guilford Press.
- Mohammad, Yandi. 2017. Daftar Panitera yang Terjerat Kasus Korupsi dalam <https://beritagar.id/artikel/berita/daftar-panitera-yang-terjerat-kasus-korupsi> (diakses pada tanggal 30 Juni 2018, pk 22:45)

- Mowday, Richard T, Lyman W. Porter, & Richard M. Steers. 1982. *Employee-Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. London: Academic Press Inc.
- Pervin, Lawrence A. (2003). *The Science of Personality* (second edition). New York: Oxford University Press.
- Purba, Debora Elfina, Ali Nina Liche. (2004). *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizen Behavior*. Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Sari, Fransisca Fitri Kurnia. (2012). *Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non Organisasi terhadap Komitmen*.