

Kontribusi Trait Kepribadian *Big Five Personality* terhadap Komitmen Organisasi pada Guru di Sekolah PPI (Pesantren Persatuan Islam) Bandung

Contribution of Big Five Personality with Organizational Commitment on Teachers At
PPI (Islamic Boarding Schools) Bandung

¹Farah Nahdiya Hakim, ²Temidamayanti Dj.

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl.Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹farahnahdiyah@gmail.com, ²temidamayanti@gmail.com

Abstract. PPI Bandung is one of the Islamic boarding schools developed by a Persis organization (Islamic Union), which has various school policies with minimal income and limited (conventional) school facilities, but most teachers feel comfortable and always persevere to teach. This reflects the form of commitment to the organization (Steers & Porter, 1982), where the teacher's attitude is motivated by the diversity of personality traits (Costa & McCrae, 2003). The purpose of this research is to find out the big five personality contibus towards organizational commitment in PPI Bandung teachers. The organizational commitment measure used was adapted from the OCQ (Organizational Commitment Questionnaire), while the big five personality adapted from NEO-PI-R. This study uses multiple linear regression analysis analysis techniques to find the proportion of the contribution of the big five personality trait to organizational commitment. Based on the results partially, it shows that extraversion is the most significant factor contributing to organizational commitment (sig = 0.010)

Keywords: Organizational Commitment, Teacher, Trait personality big five

Abstrak. Sekolah PPI Bandung merupakan salah satu pesantren Islam yang dikembangkan oleh suatu organisasi Persis (Persatuan Islam), yang memiliki berbagai kebijakan sekolah dengan penghasilan yang minim dan fasilitas sekolah yang terbatas (konvensional), akan tetapi sebagian besar guru merasa nyaman dan senantiasa tetap bertahan untuk mengajar. Hal ini mencerminkan bentuk komitmennya terhadap organisasi (Steers & Porter, 1982), dimana sikap guru tersebut dilatarbelakangi dengan adanya keragaman sifat kepribadian (Costa & McCrae, 2003). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi kepribadian *big five* terhadap komitmen organisasi pada guru PPI Bandung. Alat ukur komitmen organisasi yang digunakan mengadaptasi dari OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*), sedangkan kepribadian *big five* mengadaptasi dari NEO-PI-R. Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji regresi linier berganda untuk mencari proporsi kontribusi *trait* kepribadian *big five* terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil secara parsial menunjukkan bahwa *extraversion* merupakan *trait* yang paling signifikan memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi (sig = 0,010).

Kata kunci: guru, komitmen organisasi, *trait* kepribadian *big five*

A. Pendahuluan

Salah satu sekolah yang berbasis Islam yakni sekolah PPI (Pesantren Persatuan Islam) Bandung, merupakan salah satu sekolah Islam yang cukup lama bertahan dan berkembang ditengah kota Bandung. Sekolah ini merupakan sekolah pusat tertua dari pengembangan organisasi Persatuan Islam, dimana sekolah ini merupakan sekolah yang pertama kali didirikan di Bandung oleh para ulama dahulu untuk menyebar luaskan ilmu, khususnya dalam mengembangkan nilai – nilai keagamaan Islam.

Jika dilihat dari guru yang mengajar di sekolah tersebut, sebagian besar gurunya merupakan alumni PPI, yang merasa mengabdikan dengan lingkungan sekolah tersebut, walaupun terdapat pula beberapa guru yang bukan termasuk alumni. Tugasnya sebagai guru dilandasi dengan tanggung jawab secara moral, dimana guru diperlukan mendidik para santrinya untuk bisa mengembangkan sikap dan pribadi santri yang baik akhlaknya. Terkadang terdapat pula beberapa kegiatan yang perlu diikuti oleh guru dalam ikut serta menghadiri kegiatan organisasi Persatuan Islam diluar lingkungan sekolah. Jika dilihat dari penghasilan secara finansial, upah yang diterima oleh para guru terbilang minim

(dibawah UMR), walaupun demikian sebagian besar guru tetap bertahan mengabdikan untuk mengajar di sekolah tersebut.

Melalui hasil dari wawancara para guru, bahwa pada umumnya guru merasa, hal yang mereka lakukan dalam mengajar merupakan suatu bentuk kontribusinya sebagai para pendidik dalam rangka mengembangkan potensi ilmu yang ditekuni serta dalam menerapkan nilai – nilai islam sejalan dengan prinsip organisasi sekolah. Kemudian bagi mereka, tujuan mereka mengajar di sini murni karena ingin mengabdikan terhadap sekolah tersebut. Selain itu, beberapa guru menyatakan bahwa mereka tidak terlalu mempermasalahkan gaji yang kecil dengan tugas yang banyak, guru merasa bahwa pendapatan yang diperoleh saat ini dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – harinya, walaupun terdapat pula beberapa guru yang merasa kurang. Akan tetapi dengan merasa cukup maupun kurang, para guru masih tetap bertahan bekerja di sekolah tersebut. Selain itu juga, hal yang menguatkan para guru tetap bertahan mengajar dan berkarir di sekolah ini adalah dengan adanya rasa nyaman dalam organisasi, lingkungan rekan kerja yang bersahabat, serta yang paling utama adalah adanya nilai – nilai keagamaan islam yang sepemahaman dengan apa yang diyakini dengan dirinya, mereka merasa apa yang dilakukan itu semata – mata ingin mengembangkan organisasi, dengan keterlibatannya sebagai pengajar dan keterlibatannya dalam menjalani keanggotaannya di organisasi Persatuan Islam, tidak hanya sekedar untuk mengajar saja, guru merasa bahwa mereka mengabdikan untuk dapat mengembangkan dan mencapai tujuan sekolah PPI yakni dapat menghasilkan lulusan santri dan santriwati dengan potensi baik, serta dapat bermanfaat bagi kehidupan bermasyarakat kelak, terutama dalam hal akhlak dan aqidah yang baik. Menurut Porter, Mowday dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan dan sikap individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Dalam pembentukan komitmen organisasi pun terdapat faktor yang mempengaruhi, salah satunya yakni karakteristik personal yang mencakup kepribadian seseorang yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Terkait hal tersebut, diperoleh pula data yang menggambarkan sifat pribadi para guru melalui hasil wawancara. Hal ini mengacu pada sikap guru ketika menghadapi kebijakan sekolah. Seperti halnya kebijakan hari kerja, terdapat beberapa guru yang merasa terbebani apabila ditugaskan mengajar saat hari libur (minggu), karena dalam sekolah ini proses belajar - mengajar hanya libur dihari jumat saja, walaupun terdapat pula guru yang akhirnya hanya sekedar memberikan suatu tugas karena tidak bisa hadir. Hal lain terkait sikap pribadi dari guru yang disampaikan adalah, terdapat pula guru yang merasa terbebani untuk ditugaskan mengajar hal lain yang tidak sesuai dengan apa yang biasa dijalankannya, sehingga hal ini mencerminkan bahwa terdapat pula keengganan untuk mencoba sesuatu hal baru. Selain itu juga, terdapat pula guru yang merasa tidak terbebani apabila dilibatkan dengan tugas – tugas diluar kebiasaannya tanpa merasa terbebani dengan berbagai situasi kebijakan sekolah, yang terpenting adalah menjalankannya sesuai dengan kemampuan dan sejalan dengan keyakinan dirinya, apabila dilihat dari berbagai kegiatan yang perlu dijalani oleh guru, terlihat adanya perbedaan sikap guru, dimana terdapat guru yang aktif dalam menjalani pekerjaannya, hal ini tercermin dari sikap guru yang senang berelasi dan berkumpul satu sama lain untuk berdiskusi, adapula guru yang terlihat pasif, hal ini tercermin dari sikap guru yang tidak banyak aktifitas bersama dengan rekan kerja lainnya, dan lebih senang menyelesaikan tugas sendiri.

Berdasarkan hal tersebut, mencerminkan bahwa terdapat sifat pribadi yang berbeda – beda dengan tampilan sikap yang beragam. Gambaran sifat tersebut dapat

dikatakan sebagai trait kepribadian, dimana trait merupakan pola konsisten dari pikiran, perasaan, atau tindakan yang membedakan seseorang dari yang lain. Menurut Costa dan McCrae (2003) trait kepribadian tersebut tersusun dalam lima buah domain yang dikenal dengan istilah *big five personality*. Teori *big five personality* ini didasarkan pada model lima faktor kepribadian sebagai representasi struktur trait yang merupakan dimensi utama dari kepribadian.

Selanjutnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai kontribusi kepribadian dari *trait The Big Five Personality* terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di Sekolah PPI (Pesantren Persatuan Islam) Bandung.

B. Landasan Teori

Trait adalah kepribadian individual yang tersusun dalam lima domain yang membedakan individu dalam kecenderungannya memperlihatkan Pola yang konsisten dari berpikir, merasa, dan bertindak, Lima dimensi tersebut terbagi menjadi *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness*. Semua orang dapat digambarkan dengan kelima dimensi tersebut, akan tetapi beberapa orang dicirikan dengan nilai – nilai ekstrem pada salah satu dari dimensi dimensi tersebut, dengan kata lain diantara kelima faktor tersebut, seseorang cenderung memiliki salah satu dimensi yang dominan (McCrae & Costa, 2003).

Porter, Mowday dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan dan sikap individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Komitmen organisasi ini ditunjukkan dengan adanya penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi; Keinginan untuk tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Koefisien Regresi Parsial

Model	T	Sig.	R Square
Neuroticism	-.416	.679	.223
Extraversion	2.687	.010	.781
Openess	2.238	.030	.642
Agreeableness	1.164	.251	.405
Conscientiousness	.176	.861	.345

Berdasarkan hasil pengolahan uji t, data *traits big five personality* yang memberikan kontribusi secara signifikan adalah *trait openness* (nilai $t = 2,238 > 2,014$ t tabel) dan *extraversion* (nilai $t = 2,687 > 2,014$ t tabel) , dimana nilai signifikansi dari kedua trait ini memiliki nilai dibawah 0,05. Dengan demikian untuk ketiga trait lainnya tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Jika dilihat melalui nilai r square, dari kelima trait yang memberikan kontribusi terbesar adalah trait *extraversion*, dan yang terkecil adalah trait *neuroticism*.

Pembentukan komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, melainkan mengalami proses yang bertahap untuk membentuknya. Menurut Steers dan Porter (1983) pembentukan komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya karakteristik personal, yang mencakup kepribadian. McCrae & Costa (2003),

mengemukakan terdapat lima dimensi trait kepribadian *big five* yaitu : *neuroticism*, *extraversion*, *openess*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dalam kenyataannya tidak seluruh aspek *Big Fife* memberi kontribusi, yaitu hanya *Openess* dan *Extraversi* sedangkan *Aggreableness*, *conscientiousness* dan *Neuroticism* tidak signifikan berkontribusi pada komitmen organisasi

Trait *Neuroticism*, McCrae & Costa (2003) mengemukakan bahwa trait ini menilai kestabilan dan ketidakstabilan emosi, *neuroticism* menggambarkan individu yang bermasalah dengan emosi negatif seperti halnya mudah mengalami stres, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai coping response yang maladaptif. Individu dengan *Neurotisme* yang tinggi cenderung mudah tertekan, mudah khawatir, serta merasa tidak nyaman. Hal ini dapat mempengaruhi pula pada pembentukan komitmen individu terhadap organisasi dimana ia bekerja, dimana jika individu memiliki kecenderungan merasa tertekan, sulit beradaptasi dalam lingkungannya akan menghambat individu tersebut dalam menjalin hubungan yang baik dalam organisasi baik itu terhadap kebijakan, tugas terhadap lingkungan sekitar organisasinya. Sehingga banyak tuntutan tugas dan guru pun perlu beradaptasi terhadap tuntutan tersebut. Karena dalam dunia pekerjaan akan selalu ada beban tersendiri yang akan diterima untuk tetap bekerja dan berkomitmen disuatu organisasi, oleh karena itu apabila individu sulit untuk meregulasi emosinya dan cenderung mudah tertekan serta merasa kurang aman akan menghambat kinerja serta menghambat pembentukan komitmen organisasi. Individu yang memiliki dominasi dari *trait* ini mencirikan individu yang sulit untuk meregulasi emosinya, sehingga hal ini akan menyebabkan sulitnya mengembangkan pembentukan komitmen organisasi individu, dimana dalam suatu organisasi, tidak akan lepas dari tanggung jawab, kebijakan, dan tugas yang harus dijalankannya, apabila individu kurang dapat meregulasi emosinya akan sulit pula dirinya terlibat dalam suatu organisasi.

Trait, *Extraversion*, individu yang memiliki skor ekstraversi yang tinggi cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah hubungan. Sebaliknya, individu yang memiliki skor rendah akan cenderung menarik diri dan tidak begitu tertarik untuk menjalin suatu hubungan dengan orang lain. Hal ini juga terkait dalam lingkungan pekerjaan akan menjadi salah satu sifat yang dapat mempengaruhi pembentukan komitmen terhadap organisasi yang dinaunginya, dimana dengan adanya ketertarikan dalam menjalin relasi sesama rekan kerja akan membentuk kehangatan dalam lingkungan organisasinya, sehingga hal ini juga terkait dengan bagaimana individu dapat menjalin kerjasamanya antar rekan kerja yang akan membentuk kenyamanan di lingkungan organisasi dalam memberikan kontribusi kerjanya. Pembentukan suasana relasi yang baik dapat mendorong individu untuk bisa beradaptasi dengan berbagai kebijakan dan tugas yang diperoleh. Dimensi ini juga memberikan kontribusi yang besar secara signifikan, hal ini menggambarkan bahwa individu dengan dominan dimensi ini mencirikan individu yang senang berelasi, membangun suasana hangat dalam berelasi, sehingga memunculkan suasana nyaman pula didalam lingkungan organisasi. Tidak hanya terkait dengan rasa nyamannya saja, dengan adanya keterbukaan relasi yang baik akan mendorong individu untuk mau terlibat dalam organisasi dengan saling bekerja sama dalam menghadapi kesulitan tugas , selain itu juga dengan terbentuknya keterbukaan dan senangnya bersosialisasi dari individu tipe ini memungkinkan individu untuk memiliki loyalitas terhadap lingkungan organisasinya.

Trait *Openess*, individu yang memiliki skor tinggi dari tipe ini mencerminkan individu yang memiliki minat luas terhadap pekerjaannya, menunjukkan adanya keterbukaan dalam bertindak , hal ini menunjukkan pula bagaimana sikap individu dapat

mengembangkan kontribusinya dalam bekerja sebagai bentuk keterlibatan terhadap suatu organisasi, serta kesediaannya dalam mengikuti berbagai kebijakan organisasi. Sehingga akan tercermin keterbukaannya dalam menerima berbagai kebijakan organisasi sebagai bentuk komitmennya terhadap organisasi. Sejalan dengan teori bahwa individu dengan dominasi tipe ini cenderung memiliki keterbukaan terhadap minat yang luas, kreatif, imajinatif, sehingga jika dikaitkan dengan keterlibatannya di dalam organisasi pun individu dapat menjalani memberikan keterlibatannya dalam mencoba sesuatu hal yang baru untuk mengembangkan karirnya didalam organisasi dan menjadi salah satu keterlibatannya kepada organisasi untuk terus mengembangkan potensi dirinya yang memberikan pengaruh positif terhadap organisasi.

Trait *Agreeableness*, individu dengan dominasi sifat ini mencerminkan adanya sikap mudah sepakat dengan rekan kerja dan dengan kebijakan organisasi yang ada. Akan tetapi yang menjadi ciri khas dari tipe ini adalah individu dengan skor tinggi pada tipe ini cenderung menghindari konflik, oleh karenanya apabila dihadapi dengan berbagai beban pekerjaan dalam suatu organisasi mereka akan cenderung untuk melakukan pengorbanan serta menyerahkan wewenang pada pihak – pihak tertentu dan umumnya mempercayai orang lain. Sehingga hal ini juga akan menyebabkan tekanan apabila individu merasa tidak sejalan antara dirinya dengan ketentuan kebijakan, tugas, dan lingkungan sekolah yang kurang nyaman, sehingga cenderung menghindari konflik.

Trait *Conscientiousness*, orang yang mempunyai skor tinggi cenderung mendengarkan kata hati dan mengejar sedikit tujuan dalam satu cara yang terarah dan cenderung bertanggung jawab, kuat bertahan, tergantung, dan berorientasi pada prestasi. Individu dengan tipe kepribadian ini ketika menghadapi suatu tekanan beban kerja mampu menghadapinya dengan efisien, mereka senantiasa dapat mengatur bagaimana dirinya untuk menghadapi berbagai tugas. Individu dengan dominasi *trait* ini, cenderung mencerminkan sifat individu yang bertanggung jawab, tekun, bekerja keras, dan senang mencapai dan menyelesaikan berbagai hal. Kontribusi yang tidak begitu besar dari dimensi ini menunjukkan bahwa pemberian pengaruh terhadap pembentukan komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang besar, hal ini dapat diasumsikan bahwa individu dengan dominasi tipe ini cenderung terlihat kaku dengan apa yang telah diatur serta direncanakannya, sehingga mereka akan terganggu apabila ada suatu kebijakan organisasi yang dirasa tidak sesuai dengan tujuan mereka, hal ini menjadi salah satu hambatan individu untuk membentuk komitmennya terhadap organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, *traits* kepribadian *big five* memiliki kontribusi pada pembentukan komitmen organisasi, dari kelima dimensi *traits* yang memiliki kontribusi paling besar terhadap komitmen organisasi adalah individu dengan tipe kepribadian *extraversion* dengan memberikan kontribusi sebesar 78,1%. Sedangkan tipe kepribadian yang memiliki kontribusi paling rendah adalah tipe kepribadian *neuroticism* dengan memberikan kontribusi sebesar 22,3%, dimana tipe kepribadian tersebut juga tidak signifikan terhadap proses komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (2003). *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective* (2nd Ed.). London: The Guilford Press.
- International Personality Item Pool (IPIP). A Scientific Collaboratory for the Development of Advanced Measures of Personality and Other Individual*

Differences. Diakses di <http://ipip.ori.org/>.

Mowday, R. T., Porter, R. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee – Organization Linkages : The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover*. New York : Academic Press.

Seniati, L. (2006), Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologi Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*. 10(2).

Starnes, Beck J & Truhon, Stephen A.(2006). *A Primer on Organizational Commitment*. Human Development & Leadership. Diakses di www.asq.org/hdl.

Steers, R.M., & Porter, L.W (1983). *Motivation and Work Behavior*. USA: McGraw-Hill Book Co.