

## **Abstrak**

*Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kontribusi dari trait kepribadian terhadap pembentukan dimensi komitmen organisasi pada operator SPBU Pertamina COCO Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan total sampling yaitu mengambil data pada seluruh operator SPBU Pertamina COCO Kota Bandung yang terdapat di 3 tempat dengan jumlah total 36 orang. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kontribusi.*

*Dalam mengukur trait kepribadian digunakan alat ukur The Big Five Inventory (BFI) yang di terjemahkan dari The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspective, Oliver P. John (1999), yang terdiri dari 44 item. Alat ukur yang digunakan untuk komitmen organisasi adalah (Three-Component Model) of commitment (TCM) yang diterjemahkan dari TCM Employee Commitment, Survey Academic User Guide 2004. Dikembangkan oleh John P. Meyer and Natalie J. Allen (2004) dan terdiri dari 18 item. Data yang diperoleh telah diolah menggunakan uji regresi linear ganda dengan program SPSS 17.0.*

*Berdasarkan pengolahan data secara statistik, diperoleh hasil bahwa trait kepribadian secara simultan berkontribusi signifikan terhadap pembentukan normative commitment. Trait yang berkontribusi secara signifikan yaitu extraversion dengan koefisien regresi 0,463 dan trait conscientiousness dengan koefisien regresi 0,191. Dari hasil uji statistik, tidak terdapat kontribusi yang signifikan dari trait kepribadian secara simultan terhadap affective commitment maupun terhadap continuance commitment, namun trait yang berkontribusi terhadap affective commitment adalah extraversion dengan koefisien regresi 0,267, sedangkan trait yang berkontribusi signifikan terhadap continuance commitment adalah openness dengan koefisien regresi 0,213.*

*Peneliti mengajukan saran untuk pihak Pertamina agar mempertimbangkan hasil penelitian untuk training dan konsultasi agar dapat memberikan masukan yang lebih tepat kepada para operator. Mempertahankan program sosialisasi dan membuat program kebersamaan untuk meningkatkan persepsi positif perusahaan dan rasa kebanggaan supaya meningkatkan komitmen karyawan.*

## ***Abstract***

*This study was conducted to determine the contribution of personality trait to the establishment dimensions of organizational commitment on operator Pertamina gas station COCO Bandung. This study uses total sampling that retrieves data on all operators Pertamina gas stations COCO Bandung contained in 3rd place with a total of 36 people. This research was conducted by research contribution.*

*Used in measuring the personality trait measure the Big Five Inventory (BFI) which is translated from The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives, Oliver P. John (1999), which consists of 44 items. Measuring instruments used for organizational commitment is (Three-Component Model) of commitment (TCM) which is translated from the TCM Employee Commitment, Academic Survey User Guide 2004. Developed by John P. Meyer and Natalie J. Allen (2004) and consisted of 18 items. The data obtained was analyzed using multiple linear regression with SPSS 17.0.*

*Based on the statistical data processing, obtained the result that personality traits simultaneously contribute significantly to establishment of normative commitment. Trait that contributes significantly to the regression coefficient 0.463 is extraversion and trait conscientiousness with regression coefficient 0.191. From the results of the statistical test, there is no significant contribution of personality trait simultaneously to affective commitment nor the continuance commitment, but traits that contribute to affective commitment is extraversion with regression coefficient 0.267, whereas traits that contribute significantly to the continuance commitment is openness to the regression coefficient of 0.213.*

*Researcher propose suggestions for Pertamina to consider the results of research to training and consultation in order to provide more precise feedback to the operator. Maintain socialization program and create gathering programs to increase the positive perception to companies and a sense of pride in order to increase employee commitment.*

## DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii

## BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Kegunaan Penelitian .....	10
1.4.1 Kegunaan Teoritis .....	10
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	11
1.5 Kerangka Pemikiran.....	11
1.6 Asumsi Penelitian.....	20
1.7 Hipotesis Penelitian.....	20

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	<i>Big Five Personality</i> .....	23
2.1.1	Definisi Kepribadian .....	23
2.1.2	Determinan Kepribadian.....	24
2.1.3	Definisi Trait Kepribadian .....	24
2.1.4	Facet Trait Kepribadian <i>Big Five</i> .....	25
2.2	Komitmen Organisasi .....	29
2.2.1	Defenisi Komitmen Organisasi .....	29
2.2.2	Dimensi Komitmen Dalam Berorganisasi .....	29
2.2.3	Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi .....	31
2.2.4	Konsekuensi Komitmen terhadap Organisasi .....	33
2.3	Teori <i>Career Stage</i> .....	35
2.3.1	Definisi Karir .....	35
2.3.2	<i>Career Stage and Important Needs</i> .....	35
2.4	Dewasa Dini .....	37
2.4.1	Pengertian Dewasa Dini .....	37
2.4.2	Ciri-Ciri Perkembangan Dewasa Dini .....	38
2.4.3	Tugas-Tugas Perkembangan Masa Dewasa Dini .....	41
2.4.4	Penyesuaian Pekerjaan Dewasa Dini .....	42
2.4.4.1	Tahap-Tahap Penyesuaian Pekerjaan.....	42
2.4.4.2	Penilaian Terhadap Penyesuaian Pekerjaan.....	44

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Rancangan dan Prosedur Penelitian .....	47
3.2	Bagan Rancangan Penelitian .....	47
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional.....	48
	3.3.1 Variabel Penelitian .....	48
	3.3.2 Definisi Operasional .....	48
	3.3.2.1 Trait Kepribadian ( <i>Big Five Personality</i> ).....	48
	3.3.2.2 Komitmen Organisasi.....	49
3.4	Alat Ukur.....	50
	3.4.1 Alat Ukur Trait Kepribadian .....	50
	3.4.1.1 Kisi-kisi Alat Ukur Trait Kepribadian .....	51
	3.4.1.2 Sistem Penilaian .....	52
	3.4.2 Alat Ukur Komitmen Organisasi .....	53
	3.4.2.1 Kisi-kisi Alat Ukur Komitmen Organisasi.....	54
	3.4.2.2 Sistem Penilaian.....	54
	3.4.3 Data Penunjang .....	55
3.5	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	55
	3.5.1 Validitas Alat Ukur.....	55
	3.5.2 Reliabilitas Alat Ukur .....	57
3.6	Populasi dan Sampling.....	59
	3.6.1 Populasi .....	59
	3.6.2 Sampling.....	60
3.7	Teknik Analisis Data .....	60

3.8	Hipotesis Statistik .....	61
-----	---------------------------	----

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Responden .....	65
4.1.1	Jenis Kelamin Responden .....	65
4.1.2	Usia Responden.....	65
4.1.3	Lama Bekerja .....	66
4.1.4	Pendidikan Terakhir .....	66
4.2	Hasil Penelitian .....	67
4.2.1	Kontribusi Trait Kepribadian Terhadap <i>Affective Commitment</i> .....	67
4.2.2	Kontribusi Trait Kepribadian Terhadap <i>Continuance Commitment</i> ..	68
4.2.3	Kontribusi Trait Kepribadian Terhadap <i>Normative Commitment</i> ..	69
4.2.4	Kontribusi Trait <i>Extraversion</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> .....	70
4.2.5	Kontribusi Trait <i>Agreeableness</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> .....	70
4.2.6	Kontribusi Trait <i>Conscientiousness</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> ..	71
4.2.7	Kontribusi Trait <i>Neurotic</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> .....	72

4.2.8 Kontribusi Trait <i>Openess</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> .....	73
4.2.9 Kontribusi Trait <i>Extraversion</i> Terhadap <i>Continuance Commitment</i> .....	74
4.2.10 Kontribusi Trait <i>Agreeableness</i> Terhadap <i>Continuance Commitment</i> .....	75
4.2.11 Kontribusi Trait <i>Conscientiousness</i> Terhadap <i>Continuance Commitment</i> .....	76
4.2.12 Kontribusi Trait <i>Neurotic</i> Terhadap <i>Continuance Commitment</i> .....	77
4.2.13 Kontribusi Trait <i>Openess</i> Terhadap <i>Continuance Commitment</i> .....	78
4.2.14 Kontribusi Trait <i>Extraversion</i> Terhadap <i>Normative Commitment</i> .....	79
4.2.15 Kontribusi Trait <i>Agreeableness</i> Terhadap <i>Normative Commitment</i> .....	80
4.2.16 Kontribusi Trait <i>Conscientiousness</i> Terhadap <i>Normative Commitment</i> .....	81
4.2.17 Kontribusi Trait <i>Neurotic</i> Terhadap <i>Normative Commitment</i> .....	82
4.2.18 Kontribusi Trait <i>Openess</i> Terhadap <i>Normative Commitment</i> .....	83

4.2.19 Kontribusi Trait Kepribadian Terhadap Dimensi	
Komitmen Organisasi .....	84
4.3 Pembahasan.....	87
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	95
5.2 Saran.....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	98
<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	99
<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1	Trait dan Facets <i>Big Five Personality</i> Costa & Mc Crae .....	26
Tabel 3.1	Kisi-kisi Alat Ukur Trait Kepribadian .....	51
Tabel 3.2	Sistem Penilaian.....	52
Tabel 3.3	Kisi-kisi Alat Ukur Komitmen Organisasi.....	54
Tabel 3.4	Sistem Penilaian.....	54
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden .....	65
Tabel 4.2	Usia Responden.....	65
Tabel 4.3	Lama Bekerja .....	66
Tabel 4.4	Pendidikan Terakhir.....	66
Tabel 4.5	Kontribusi Trait Kepribadian Terhadap <i>Affective Commitment</i> .....	67
Tabel 4.6	Kontribusi Trait Kepribadian Terhadap <i>Continuance Commitment</i> .....	68
Tabel 4.7	Kontribusi Trait Kepribadian Terhadap <i>Normative Commitment</i> .....	69
Tabel 4.8	Kontribusi Trait <i>Extraversion</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> .....	70
Tabel 4.9	Kontribusi Trait <i>Agreeableness</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> .....	70

Tabel 4.10	Kontribusi Trait <i>Conscientiousness</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> .....	71
Tabel 4.11	Kontribusi Trait <i>Neurotic</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> .....	72
Tabel 4.12	Kontribusi Trait <i>Openess</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> .....	73
Tabel 4.13	Kontribusi Trait <i>Extraversion</i> Terhadap <i>Continuance Commitment</i> .....	74
Tabel 4.14	Kontribusi Trait <i>Agreeableness</i> Terhadap <i>Continuance Commitment</i> .....	75
Tabel 4.15	Kontribusi Trait <i>Conscientiousness</i> Terhadap <i>Continuance Commitment</i> .....	76
Tabel 4.16	Kontribusi Trait <i>Neurotic</i> Terhadap <i>Continuance Commitment</i> .....	77
Tabel 4.17	Kontribusi Trait <i>Openess</i> Terhadap <i>Continuance Commitment</i> .....	78
Tabel 4.18	Kontribusi Trait <i>Extraversion</i> Terhadap <i>Normative Commitment</i> .....	79
Tabel 4.19	Kontribusi Trait <i>Agreeableness</i> Terhadap <i>Normative Commitment</i> .....	80
Tabel 4.20	Kontribusi Trait <i>Conscientiousness</i> Terhadap <i>Normative Commitment</i> .....	81

Tabel 4.21 Kontribusi Trait *Neurotic* Terhadap *Normative*

*Commitment* ..... 82

Tabel 4.22 Kontribusi Trait *Openess* Terhadap *Normative*

*Commitment* ..... 83

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 PT Pertamina Retail
- Lampiran 2 Kata Pengantar Kuesioner
- Lampiran 3 Surat Pernyataan Kesediaan
- Lampiran 4 Data Penunjang
- Lampiran 5 Kuesioner *Big Five Inventory*
- Lampiran 6 Kuesioner Komitmen Organisasi
- Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linear Ganda
- Lampiran 8 Hasil Tabulasi Silang Antara Dimensi Komitmen Organisasi  
dengan Data Penunjang
- Lampiran 9 Tabel Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Trait Kepribadian
- Lampiran 10 Tabel Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Komitmen Organisasi
- Lampiran 11 Tabel Dasar
- Lampiran – Lampiran Administrasi

