



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 9301-9315

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Hubungan Antara *Big Five Personality* dengan Komitmen Organisasional pada Anggota Kepolisian Resor Minahasa

Ester Della Marandof<sup>1✉</sup>, Deetje J. Solang<sup>2</sup>, Meike E. Hartati<sup>3</sup>

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado, Indonesia

Email: [dhellamarandof@gmail.com](mailto:dhellamarandof@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara big five personality dengan komitmen organisasional pada Anggota Kepolisian Resor Minahasa. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala big five inventory berdasarkan teori Costa & McCrae 1985 dan skala komitmen organisasional berdasarkan teori Allen dan Meyer 1990. Sampel diambil menggunakan teknik simple random sampling didapatkan 140 responden. Metode analisis penelitian ini menggunakan pearson product moment. Hasil penelitian menunjukkan trait extraversion, agreeableness, conscientiousness, dan openness to experience memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat positif sedangkan pada trait neuroticism memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara big five personality dengan komitmen organisasional pada anggota kepolisian Resor Minahasa dapat diterima.

Kata Kunci: *Big Five Personality, Komitmen Organisasional, Anggota Kepolisian*

## Abstract

The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between the big five personality and organizational commitment of members of the Minahasa Resort Police. The measurement tool for this study used a big five inventory scale based on McCrae's theory and an organizational commitment scale based on Allen and Meyer's 1990 theory. Samples were taken using simple random sampling techniques and obtained 140 respondents. The analytical method of this study uses the Pearson product moment. The results showed that the traits of extraversion, agreeableness, conscientiousness, and openness to experience had a significant and positive relationship, while the neuroticism trait had a significant negative relationship with organizational commitment. This shows that the hypothesis which states that there is a relationship between big five personality and organizational commitment to members of the Minahasa Resort police is acceptable.

Keyword: *Big Five Personality, Organizational Commitment, Members of the Police*

## PENDAHULUAN

Komitmen organisasi selalu menjadi isu penting, sebab komitmen individu terhadap organisasi akan sangat menentukan eksistensi organisasi dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Salah satu lembaga penegak hukum yang menjunjung tinggi nilai-nilai organisasinya adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Polri memiliki pedoman hidup dan pedoman kerja sebagai anggota Polri yang dinamakan "Tri Brata": yang mengandung tiga pedoman hidup yakni; Berbakti kepada nusa dan bangsa dengan penuh ketakwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa; Menjunjung tinggi kebenaran, keadilan dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945; Senantiasa melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dengan keikhlasan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban. (Muhammad Arif, 2021)

Pedoman kerja Polri dinamakan "Catur Prasetya" dimana sebagai insan bhayangkara kehormatan saya adalah berkorban demi masyarakat bangsa dan negara untuk Meniadakan segala bentuk gangguan keamanan, Menjaga keselamatan jiwa raga harta benda dan hak asasi manusia, Menjamin kepastian berdasarkan hukum dan 4) Memelihara perasaan

tentram dan damai. (Arif Muhammad 2021).

Hal ini menunjukkan bahwa anggota kepolisian mempunyai tuntutan yang besar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang mengharuskan anggota kepolisian untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap institusinya sendiri.

Allen dan Meyer (1990) mengemukakan tiga aspek komitmen organisasional sebagai kondisi psikologis yaitu:

1. *Affective Commitment* adalah pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi.
2. *Continuance Commitment* adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi
3. *Normative Commitment* adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

Sampai saat ini institusi Polisi Republik Indonesia (Polri) tidak pernah terlepas dari sorotan publik, khususnya menyangkut komplain dari masyarakat atau instansi pemerintah terhadap kinerja Polri terutama menyangkut pelayanan terhadap masyarakat yang diduga menyalahgunakan wewenang, melanggar disiplin dan kode etik kepolisian, korupsi, kolusi, nepotisme, yang merugikan masyarakat di mana implikasinya bermuara pada citra Polisi Republik Indonesia yang negatif.

Berdasarkan survei LSI, kepercayaan masyarakat terhadap Polri anjlok 17% poin menjadi 53%. Hal itu utamanya terjadi setelah kasus pembunuhan berencana oleh Ferdy Sambo dan tragedi Kanjuruhan. Korps Bhayangkara pun menjadi lembaga penegak hukum yang paling tidak dipercaya publik dalam survei teranyar LSI. Posisinya berada di bawah Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang tingkat kepercayaan publiknya sebesar 54%. (Lembaga Survei Indonesia, 2022).

Dalam penelitian Idayu Parameswari 2020 mengatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan anggota Polri melakukan pelanggaran adalah karena kurangnya pembinaan kepribadian pada anggota. Kepribadian dianggap sebagai anteseden dalam komitmen organisasi sejalan dengan pendapat Allen dan Meyer 1990 yang mengatakan bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang adalah karakteristik pribadi individu yang di dalamnya mencakup kepribadian individu itu sendiri.

Menurut John R. Schermerhorn kepribadian merupakan keseluruhan karakteristik yang berasal dari sifat unik seseorang dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian menggabungkan seperangkat karakteristik fisik dan mental yang

mencerminkan bagaimana seseorang terlihat, berpikir, berperan, dan merasakan (Ria Yusuf dan Darman Syarif 2017).

*Big five Personality* merupakan salah satu pendekatan yang digunakan untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun dalam lima dimensi kepribadian. *Big Five Personality* ini dipilih karena paling sering digunakan dalam penelitian perilaku keorganisasian. Penelitian lintas budaya yang juga pernah dilakukan oleh McCrae dan John (1992) hasil penelitiannya menjelaskan kegunaan lima dimensi *big five personality* juga ditemukan dalam populasi tua dan muda, berpendidikan dan tidak berpendidikan. Sejauh ini pendekatan *big five personality* ini dapat diterapkan dalam budaya lain serta dapat diterapkan dengan baik di seluruh dunia.

McCrae dan John (1991) mengelompokkan kepribadian manusia menjadi 5 besar *trait* kepribadian, trait-trait kepribadian tersebut adalah:

1. *Extraversion* ditandai oleh adanya semangat dan keantusiasan. Individu ekstrovert bersemangat di dalam membangun hubungan dengan orang lain. Mereka tidak pernah sungkan berkenalan dan secara aktif mencari teman baru. Keantusiasan mereka ini tercermin di dalam pancaran emosi positif. Mereka tegas dan asertif dalam bersikap. Bila tak setuju, mereka akan menyatakan tidak sehingga mereka mampu menjadi pimpinan sebuah organisasi (Neila Ramdhani 2012).
2. *Agreeableness* mempunyai ciri-ciri ketulusan dalam berbagi, kehalusan perasaan, focus pada hal-hal positif pada orang lain. Di dalam kehidupan sehari-hari mereka tampil sebagai individu yang baik hati, dapat kerjasama, dan dapat dipercaya. Untuk selanjutnya dimensi ini disebut bergantian dengan kemufakatan (Neila Ramdhani 2012).
3. *Conscientiousness* dengan kata lain sungguh-sungguh dalam melakukan tugas, bertanggung jawab, dapat diandalkan, dan menyukai keteraturan dan kedisiplinan. Di dalam kehidupan sehari-hari mereka tampil sebagai seorang yang hadir tepat waktu, berprestasi, teliti, dan suka melakukan pekerjaan hingga tuntas (Neila Ramdhani 2012).
4. *Neuroticism* sebagai lawan dari Emotional stability. Neuroticism sering disebut juga dengan 'sifat pencemas' sedangkan emotional stability disebut dengan kestabilan emosi. Sifat *neuroticism* ini identik dengan kehadiran emosi negatif seperti rasa khawatir, tegang dan takut. Seseorang yang dominan sifat pencemarnya mudah gugup dalam menghadapi masalah-masalah yang menurut orang kebanyakan hanya sepele. Mereka mudah menjadi marah bila berhadapan dengan situasi yang tidak sesuai dengan yang diinginkannya (Neila Ramdhani 2012).
5. *Openness* dimensi ini erat kaitannya dengan keterbukaan wawasan dan orisinalitas ide. Mereka yang terbuka siap menerima berbagai stimulus yang ada dengan sudut

pandang yang terbuka karena wawasan mereka tidak hanya luas namun juga mendalam (Neila Ramdhani 2012).

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasional, sejumlah penelitian menjadikan *personality* sebagai anteseden atau faktor yang mempengaruhi timbulnya komitmen organisasi. Kumar & Bakhshi (2010) dalam penelitiannya "*The Five factor Model of Personality and Organizational Commitment: Is There Any Relationship?*" menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman berhubungan negatif dengan komitmen normatif. *Conscientiousness* berpengaruh positif terhadap komitmen *affective* dan *continuance*. *Extraversion* sebagai prediktor paling konsisten, secara signifikan berhubungan (positif) untuk ketiga bentuk komitmen organisasi. Komitmen normatif berhubungan positif dengan *agreeableness*. *Neurotisme* memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan dengan komitmen afektif, berhubungan positif dengan komitmen *continuance* serta berhubungan positif tidak signifikan dengan komitmen normatif.

Erdheim, Wang, & Zickar (2006) dalam penelitiannya "*Linking the Big Five Personality constructs to organizational commitment*" menyimpulkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa *extraversion* secara signifikan berhubungan dengan komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. *Neurotisme*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* semua signifikan berhubungan dengan komitmen *kontinyu*. *agreeableness* secara signifikan berhubungan dengan komitmen *normatif*.

Penelitian ini masing jarang dilakukan di Indonesia sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara *big five personality* dengan komitmen organisasional khususnya pada anggota kepolisian. Selain itu penelitian ini juga penting dilakukan sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan citra, soliditas, kredibilitas, reputasi dan kehormatan Polri.

Dari uraian diatas, masalah utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: apakah terdapat hubungan antara *big five personality* dengan komitmen organisasional pada anggota kepolisian Resor Minahasa?.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif korelasional. Menurut Arikunto (2006) studi korelasi adalah studi yang dirancang untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% sehingga didapatkan sampel sebanyak 140 anggota kepolisian yang diambil secara acak.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung. Penelitian ini menggunakan skala *big five inventory* yang dikembangkan oleh John berdasarkan teori Costa & McCrae 1985 dan kemudian diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Nia Ramadhani 2012 yang terdiri dari 44 aitem pernyataan. Kemudian untuk skala komitmen organisasional disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Allen & Meyer 1990 yang terdiri dari 27 aitem pernyataan. Skala tersebut menggunakan skala Likert yang memiliki empat alternatif jawaban mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis validitas dan reliabilitas koefisien. skala *big five inventory* koefisiensi validitas aitem *extraversion* berkisar antara 0,424 sampai 0,705, *agreeableness* berkisar antara 0,328 sampai 0,725, *conscientiousness* berkisar antara 0,493 sampai 0,734, *neuroticism* berkisar antara 0,334 sampai 0,788 *openness* berkisar antara 0,390 sampai 0,725 dan diperoleh koefisien reliabilitas untuk *extraversion* sebesar 0,703, *agreeableness* sebesar 0,665, *conscientiousness* sebesar 0,830, *neuroticism* sebesar 0,729, *openness* sebesar 0,646. Sedangkan koefisien validitas skala komitmen organisasional berkisar antara 0,284 sampai 0,669 dan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,835.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Responden

Berdasarkan gambaran responden penelitian, diketahui bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 120 (85,71%). Sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 20 (14,28%). Kemudian berdasarkan masa kerja yaitu sebanyak 3 (2,14%) anggota kepolisian telah bekerja selama 2-4 tahun, 58 (41,42%) anggota kepolisian telah menjalani masa kerja selama 5-10 tahun, 40 (28,57%) anggota polisi telah menjalani masa kerja selama 10-15 tahun dan 39 (27,85%) anggota polisi telah menjalani masa kerja selama lebih dari 15 tahun.

Skor kategori big five personality dan komitmen organisasional yang diperoleh disajikan dalam bentuk tabel berikut.

Tabel 1. Kategorisasi *Extraversion*

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat Tinggi	20	14,2%
Tinggi	44	31,4%
Rendah	45	32,1%
Sangat Rendah	31	22,1%
Jumlah	140	100 %

Berdasarkan table 1 diatas, trait extraversion berada pada kategori rendah dengan persentase 32,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari 140 subjek, 45 anggota kepolisian memiliki kepribadian extraversion pada kategori rendah.

Tabel 2. Kategorisasi *Agreeableness*

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat Tinggi	26	18,5%
Tinggi	38	27,1%
Rendah	46	32,8%
Sangat Rendah	30	21,4%
Jumlah	140	100%

Berdasarkan tabel 2 diatas, trait agreeableness berada pada kategori rendah dengan persentase 32%. Hal tersebut menandakan bahwa dari 140 subjek, terdapat 46 orang memiliki dimensi kepribadian agreeableness pada kategori rendah.

Tabel. 3 Kategori *Conscientiousness*

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat Tinggi	37	26,4%
Tinggi	43	30,7%
Rendah	29	20,7%
Sangat Rendah	31	22,1%
Jumlah	140	100%

Berdasarkan tabel diatas, trait conscientiousness berada pada kategori tinggi dengan persentase 30,7%. Hal tersebut menandakan bahwa dari 140 subjek, terdapat 43 anggota memiliki dimensi kepribadian conscientiousness pada kategori tinggi.

Tabel. 4 Kategorisasi *Neuroticism*

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat Tinggi	20	14,2%
Tinggi	56	40 %
Rendah	43	30,7%
Sangat Rendah	21	15 %
Jumlah	140	100

Berdasarkan tabel diatas, trait neuroticism berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 40%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari 140 subjek, 56 orang memiliki dimensi kepribadian neuroticism pada kategori tinggi.

Tabel. 5 Kategorisasi *Openness*

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat Tinggi	18	18,5%
Tinggi	51	35,7%
Rendah	53	33,5%
Sangat Rendah	18	12,1%
Jumlah	140	100%

Berdasarkan tabel diatas, trait openness berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 33,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari 140 subjek, 53 anggota kepolisian memiliki dimensi kepribadian openness pada kategori rendah.

Tabel 6. Kategorisasi Komitmen Organisasional

Kategori	Frekuensi	(%)
Sangat Tinggi	27	19,2%
Tinggi	48	34,2%
Rendah	37	26,4%
Sangat Rendah	28	20%
Jumlah	140	100%

Berdasarkan tabel diatas, komitmen organisasional subjek dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi dengan persentase 34,2%. Hal tersebut menandakan bahwa dari 140 subjek, 48 anggota kepolisian memiliki tingkat komitmen organisasional pada kategori tinggi.

Selanjutnya pada uji normalitas terhadap skala big five personality diperoleh nilai signifikansi extraversion 0,200 (<0,05), agreeableness 0,200 (<0,05), conscientiousness 0,200 (<0,05), neuroticism 0,200 (<0,05) dan openness sebesar 0,200 (<0,05). Sehingga hasil sebaran pada skala big five personality berdistribusi normal. Sedangkan uji normalitas pada

skala komitmen organisasional memperoleh hasil yang sama yaitu 0,200 ( $<0,05$ ) sehingga hasil sebaran data komitmen organisasional berdistribusi normal.

Hasil uji linearitas antara variabel big five personality dengan komitmen organisasional memperoleh hasil extraversion F sebesar = 17.631 sig. 0,001, agreeableness F sebesar = 26.072 sig. 0,001, conscientiousness F sebesar = 59.748 dengan sig. 0,001, neuroticism F sebesar = 18,421 sig 0,001 dan openness F sebesar 19,067 sig 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima trait big five personality yakni extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience dan variabel komitmen organisasional memiliki hubungan yang linear.

Hasil korelasi masing-masing dimensi extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism dan openness dengan komitmen organisasional sebagai berikut:

<i>Big Five Personality</i>	Komitmen Organisasional	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
<i>Extraversion</i>	0,342**	0,001
<i>Agreeableness</i>	0,392**	0,001
<i>Conscientiousness</i>	0,512**	0,001
<i>Neuroticism</i>	-0,332**	0,001
<i>Openness</i>	0,342**	0,001

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Nilai korelasi Pearson pada tabel diatas sebesar 0,342 dengan signifikansi ( $p = 0,001 > 0,05$ ). Maka dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara extraversion dengan komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis alternatif H1 yang menyatakan adanya hubungan antara trait extraversion dengan komitmen organisasional dapat diterima.

Nilai korelasi Pearson pada tabel diatas sebesar 0,392 dengan signifikansi ( $p = 0,001 > 0,05$ ). Maka dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara agreeableness dengan komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis alternatif H2 yang menyatakan adanya hubungan antara trait agreeableness dengan komitmen organisasional dapat diterima.

Nilai korelasi Pearson pada tabel diatas sebesar 0,512 dengan signifikansi ( $p = 0,001 > 0,05$ ). Maka dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara conscientiousness dengan komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis alternatif

H3 yang menyatakan adanya hubungan antara trait conscientiousness dengan komitmen organisasional dapat diterima.

Nilai korelasi Pearson pada tabel diatas sebesar -0,332 dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,001 > 0,05. Maka dapat diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara neuroticism dengan komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis alternatif H4 yang menyatakan adanya hubungan antara trait neuroticism dengan komitmen organisasional dapat diterima.

Nilai korelasi Pearson pada tabel diatas sebesar 0,342 dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,001 > 0,05. Maka dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara openness dengan komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis alternatif H5 yang menyatakan adanya hubungan antara trait openness dengan komitmen organisasional dapat diterima.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil korelasi pearson menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya terdapat hubungan signifikan antara big five personality dengan komitmen organisasional pada anggota kepolisian Polres Minahasa.

Dilihat pada trait extraversion terdapat hubungan signifikan dan bersifat positif pada anggota kepolisian Polres Minahasa. Pribadi yang memiliki skor extraversion tinggi cenderung penuh perhatian, mudah bergabung, aktif bicara, menyukai kelucuan, aktif, dan bersemangat Costa & McCrae (1985). Dengan demikian semakin tinggi anggota kepolisian yang memiliki kepribadian extraversion maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erdheim, Wang, & Zickar (2006) menyimpulkan bahwa extraversion secara signifikan berhubungan komitmen organisasional. Karyawan dengan sifat extraversion tinggi memiliki komitmen organisasi afektif yang kuat karena memiliki emosi yang positif sehingga bereaksi positif terhadap organisasi begitupun sebaliknya. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinans didapatkan hasil koefisiensi  $R^2$  sebesar 0.117. Hal ini menunjukkan bahwa trait extraversion berdistribusi sebesar 11,7% terhadap komitmen organisasional sedangkan 88,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dilihat pada trait Agreeableness memiliki hubungan positif signifikan dengan komitmen organisasional pada anggota kepolisian Polres Minahasa. Agreeableness mengukur kualitas orientasi seseorang dari lemah lembut sampai antagonis dalam berfikir, perasaan dan perilaku. Pribadi yang memiliki skor yang tinggi memiliki sifat yang tidak mencari kesalahan orang lain, tidak menyukai keributan, mudah dipercaya dan suka

bekerjasama dengan oranglain Costa & McCrae (1985). Dengan demikian semakin tinggi anggota kepolisian yang memiliki sifat-sifat agreeableness akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi begitupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Seniati (2006) yang menemukan sifat agreeableness mempengaruhi semua komponen komitmen organisasi. Dalam hal ini, komitmen normatif meningkat disebabkan sifat baik hati atau kemurahan hati karyawan yang menganggap perusahaan telah berbuat baik maka karyawan merasakan berhutang budi kepada perusahaan dan menganggap ada keharusan baginya untuk membalasnya. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinans didapatkan hasil koefisiensi  $R^2$  sebesar 0.154. Hal ini menunjukkan bahwa trait extraversion berdistribusi sebesar 15,4% terhadap komitmen organisasional sedangkan 84,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dilihat pada trait conscientiousness memiliki hasil hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasional pada anggota kepolisian Polres Minahasa. Conscientiousness merupakan trait yang mengukur derajat individu dalam organisasi, ketekunan, dan motivasi pada tujuan yang diperlihatkan secara langsung dengan perilaku. Pribadi yang memperoleh skor conscientiousness yang tinggi cenderung peka nurani, pekerja keras, teratur/tertib, tepat waktu, ambisius, dan tekun. Kemudian pribadi yang memperoleh skor rendah cenderung bebal, malas, tidak teratur/tertib, selalu terlambat, tidak berarah-tujuan, dan mudah menyerah Costa & McCrae (1985). Dengan demikian semakin tinggi anggota kepolisian yang memiliki kepribadian extraversion akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimilikinya begitupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kumar & Bakhshi (2010) Conscientiousness berpengaruh positif terhadap komitmen affective yang mana karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dan selalu melibatkan diri dalam organisasi. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinans didapatkan hasil koefisiensi  $R^2$  sebesar 0.263. Hal ini menunjukkan bahwa trait conscientiousness berdistribusi sebesar 26,3% terhadap komitmen organisasional sedangkan 73,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dilihat pada trait neuroticism memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat negatif terhadap komitmen organisasional pada anggota kepolisian Polres Minahasa. Neuroticism merupakan trait yang mengukur adjustment vs emotional instability. Mengidentifikasi kecenderungan individu dalam keadaan distress secara psikologis, ide yang kurang realistis, keinginan (idaman) berlebihan atau mendesak, dan respon koping maladaptif. Pribadi yang memiliki skor neuroticism tinggi cenderung cemas, temperamental, mengasihani-diri, sadar-diri, emosional, dan rentan. Sedangkan yang memperoleh skor rendah cenderung

tenang, bertemperamen lembut, puas diri, merasa nyaman, dingin, kukuh Costa & McCrae (1985). Dengan demikian semakin tinggi anggota kepolisian yang memiliki kepribadian neuroticism maka semakin rendah komitmen organisasional yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astri Wahyuli (2021) bahwa neuroticism memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi Y. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi didapatkan hasil koefisiensi  $R^2$  sebesar 0.110. Hal ini menunjukkan bahwa trait neuroticism berdistribusi sebesar 11,0 % terhadap komitmen organisasional sedangkan 89% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dilihat pada trait openness memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat positif terhadap komitmen organisasional pada anggota kepolisian Polres Minahasa. Openness mengukur pencarian proaktif dan apresiasi terhadap pengalaman untuk kepentingannya sendiri seperti toleransi dan eksplorasi dari hal-hal yang tidak biasa. Pribadi dengan skor tinggi cenderung imajinatif, kreatif, orisinal, menyukai keragaman, penuh ingin tahu, liberal. Sedangkan yang memiliki skor rendah adalah pribadi yang memiliki minat sempit, tidak analitis dan memiliki sifat konvensional Costa & McCrae (1985). Dengan demikian semakin tinggi anggota kepolisian yang memiliki kepribadian openness semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rebecka, (2019) terdapat hubungan positif antara trait openness dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi didapatkan hasil koefisiensi  $R^2$  sebesar 0.117. Hal ini menunjukkan bahwa trait openness berdistribusi sebesar 11,7 % terhadap komitmen organisasional sedangkan 88,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan maka jawaban atas rumusan masalah dan juga kesimpulan dari penelitian tentang "Hubungan Antara Big Five Personality Dengan Komitmen Organisasional pada Anggota Kepolisian Resor Minahasa" yaitu terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat positif antara traits extraversion, agreeableness, conscientiousness openness to experience dengan komitmen organisasional. Sedangkan trait neuroticism ditemukan mempunyai hubungan negatif signifikan dengan komitmen organisasional. Sehingga seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J dan Meyer, John P. (1990). Three-component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, vol., No.1
- Arif, M. (2021). Tugas Dan Fungsi Kepolisian Dalam Perannya Sebagai Penegak Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian. *Al Adl: Jurnal Hukum*, Volume 13 Nomor 1, Januari 2021, 91-101.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44 (1), 1-27.
- Greenberg, J & Baron, R. A. (2005). Behaviour in Organizations: Understanding and managing the Human Side of Work. *Third Edition. Massachusets: Allin and Bacon*
- Jesse Erdheim, M. W. (2006, March 20). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Science Direct*
- John, Oliver P, Richard W. Robins & Lawrence A. Pervin. (2008). *Handbook of Personality: Theory and Research (third edition)*. New York: The Guilford Press
- Illuminata Rheny, L. P. (2022). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Big Five Pada Anggota Kepolisian Bidku Polda Jawa Tengah. Vol.2 No.1 (2022): *Jurnal Image*, 2, 45-61.
- Jesse Erdheim, M. W. (2015). Understanding Organizational Commitment: A Meta-Analytic Examination Of The Roles Of The Five-Factor Model Of Personality And Culture. *Journal Of Applied Psychology* 2015, Vol. 100, No. 5, 1542-1567, 1542-1567.
- Kumar, K., & Bakhshi, A. (2010). The five-factor Model of Personality and Organizational Commitment: Is there Any Relationship? *Humanity and Social Science Journal*
- McCrae, R., Costa, P. T. J., Del Pilar, G., Rolland, J.-P., & Parker, W. (1998). Cross-cultural assessment of the Five-Factor Model: The Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(1), 171-188. <http://doi.org/080397323>
- McCrae, R. & John, O. (1991). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. 175-215.
- Mowday, Richard T, Lyman W. Porter, & Richard M. Steers. 1982. *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. London: Academic Press Inc

- Monavia Ayu Rizaty. 2022. Survei LSI: Kepercayaan Publik kepada Polri Anjlok Menjadi 53% [https://dataindonesia.id/ragam/detail/survei-lsi-kepercayaan-publik-kepada](https://dataindonesia.id/ragam/detail/survei-lsi-kepercayaan-publik-kepada-polri-anjlok-menjadi-53) polri-anjlok-menjadi-53 (diakses pada tanggal 12 April 2023).
- Nida Syed, A. S. (2015). Organization Commitment And Five Factor Model Of Personality: Theory Recapitulation. *Journal Of Asian Business Strategy*, 5(8), 183–190., 183-190.
- Nur Anissa Ramadhani, R. N. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi. Volume 05. Nomor 02 (2018). *Character: Jurnal Psikologi*, 1-5
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Pol 7 Tahun 2006 Tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia. (online). (<https://kalsel.polri.go.id/perkap/2006/>), diakses 25 April 2023
- Pervin, Lawrence A. (2003). *The Science of Personality (second edition)*. New York: Oxford University Press
- Pratiwi, P. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap. *Aset*, Maret 2012, Vol. 14 No. 1, 41-52
- Purba Debora Elfina, Ali Nina Liche. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizen Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, 105-111
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi bahasa dan budaya big five inventory. *Jurnal Psikologi*, 39 (2), 189 – 207
- Rebecka, R. (2019). Hubungan Antara Big Five Personality Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Yogyakarta. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta
- Riduwan, A. &. (2007). *Rumus Dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung.
- Riska Dian Pratiwi, R. R. (2019). The Effects Of Personality And Intention To Act Toward. Vol. 5 No. 1 March 2019, Pp. 169-176, 169-176
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salempa Empat
- 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)
- Theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (Vol. 2, pp. 102–138). New York: Guilford Press.
- Wahyuli, A. (2021). Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Generasi Y. Skripsi tidak diterbitkan.

Sumatera Barat: Universitas Andalas

Yusuf R. M & Syarif. D (2017). Komitmen Organisasi. Makassar: Penerbit Nas Media  
Pustaka