

**PENGARUH KEPERIBADIAN LIMA FAKTOR DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN
PERUM JASA TIRTA I MALANG**

S K R I P S I

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1



oleh :

Novi Prabandari
F 100 040 092

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu – satunya aset terpenting perusahaan yang bernafas atau hidup selain aset – aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor persediaan barang. Menurut Dewi (2002) pada masa sekarang ini hanya ada satu landasan sukses untuk keunggulan bersaing yang lestari bagi perusahaan, yaitu bagaimana mengelola faktor sumber daya manusia di perusahaan. Perusahaan yang berusaha mencapai keunggulan bersaingnya menggunakan strategi melalui sumber daya manusia, menunjukkan bahwa dengan tenaga kerja yang berkomitmen tinggi pada suatu perusahaan akan mampu mengungguli perusahaan-perusahaan lainnya. Semua dampak positif yang diperoleh sebagai konsekuensi dari para karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi kerja tentu sangat berguna bagi perusahaan. Oleh karena itu strategi mencapai keunggulan bersaing melalui tenaga kerja atau karyawan itu cukup realistis untuk diterapkan.

Karyawan memegang peranan penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar dukungan yang diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan. Dukungan tersebut dapat berupa komitmen yang tinggi kepada organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi yang dimiliki

anggotanya sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti bahwa apabila setiap anggota organisasi berkomitmen tinggi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

Menurut Schein (Dewi, 2002) bahwa setiap individu yang memasuki suatu organisasi kerja akan membawa sejumlah harapan dalam dirinya umpamanya mencari pekerjaan, gaji, status, lingkungan kerja yang aman dan pengembangan dirinya. Hal ini senada dengan pendapat Syabadhyni (2000) yang mengatakan bahwa apa yang telah dilakukan oleh organisasi akan menentukan bagaimana komitmen atau ketertarikan karyawan terhadap organisasinya yang pada akhirnya mempengaruhi keputusannya untuk bergabung memajukan organisasinya atau memilih ditempat kerja yang lain yang lebih menjanjikan. Oleh karena itu suatu perusahaan harus meningkatkan komitmen karyawannya. Upaya pencapaian tersebut sebenarnya mengandung bentuk semacam umpan balik daripada yang individu kerjakan atau ada hal – hal yang ingin dicari karyawan dalam memenuhi kebutuhannya.

Menurut Staw (Krisnawati, 2005) komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan rasa bertanggung jawab dan semangat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, berkeinginan untuk berusaha dan bekerja semaksimal mungkin bagi perusahaan, memiliki suatu kepercayaan yang tinggi dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan organisasi tersebut. Komitmen terhadap perusahaan adalah suatu pemahaman khusus dari karyawan atau individu sebagai ikatan psikologis pada organisasi termasuk rasa terlibat dengan pekerjaan, loyalitas

dan percaya pada nilai – nilai organisasi. Dalam hal ini loyalitas yang dimaksud bukan sekedar setia semata tetapi tanggung jawab dan disiplin kerja yang baik serta senantiasa melimpahkan semua potensi dan kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan tugas yang diberikan. Pentingnya komitmen yang tinggi pada karyawan bagi suatu perusahaan, dikemukakan oleh Chandra & Alsa, (1997) dengan adanya komitmen tinggi pada karyawan, perusahaan akan mendapatkan dampak positif seperti, meningkatnya produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi, dan perputaran karyawan.

Sepantasnyalah perusahaan berlomba-lomba mewujudkan harapan karyawan dengan semaksimal mungkin agar semangat kerja yang dimiliki karyawan meningkat serta tercipta hubungan timbal balik yang menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Sebab apabila perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan yang kurang, maka akan membawa kerugian bagi perusahaan itu sendiri seperti yang terjadi ada *Perum Jasa Tirta I Malang* yaitu banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, tindakan tersebut jelas - jelas dapat merugikan perusahaan.

Padahal salah satu sasaran yang terpenting dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia adalah masalah pembinaan dan pemeliharaan semangat karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi komitmen karyawan itu terhadap perusahaan. Sebab meski tampaknya sederhana, semangat kerja mempunyai dampak atau pengaruh yang cukup berarti dan kompleks, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Menurut Anastasi (Djui & Setiasih, 2001) saat mengerjakan tugas yang

sifatnya monoton, pada umumnya karyawan mengalami penurunan semangat kerja dibandingkan pada jenis pekerjaan yang bervariasi, oleh karena itu pekerjaan yang monoton secara tidak disadari akan menimbulkan masalah kejenuhan, karyawan menjadi malas dan merasa cepat lelah.

Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan, menurut Nawawi (Utomo, 2002) moral atau semangat kerja yang tinggi atau positif merupakan faktor yang berpengaruh pada sikap berupa kesediaan mewujudkan cara atau metode kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dalam meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja.

Selain semangat kerja, kepribadian karyawan juga turut menentukan bagaimana komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebab pembentukan komitmen pada perusahaan tidak lepas dari proses karyawan yang menjadi anggota perusahaan. Pada saat karyawan terlibat dalam suatu perusahaan, karyawan membawa serta kepribadiannya yang unik, kemampuan, sifat, nilai – nilai dan aspirasi kerja yang berupa harapan, tujuan, atau cita – cita mengenai pekerjaan yang telah direncanakan bagi dirinya. Keyakinan bahwa kemampuan kepribadian dalam menunjukkan keunikan setiap individu, menyebabkan para praktisi organisasi menggunakan aspek ini sebagai salah satu pertimbangan untuk menentukan *job-fit* (pembagian tugas) antara karyawan, perusahaan dan pekerjaannya Specter (1996). Pada tahun 1970-an para praktisi menerima keberadaannya tersebut dan memberi nama ” kepribadian lima faktor” yang kemudian lebih populer dengan sebutan "*big five personality* ", sebagai salah satu dimensi kepribadian yang memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.

Glendon,dkk (2006) menemukan ciri kepribadian pada kepribadian lima faktor yang bisa digunakan untuk menggambarkan beberapa ukuran-ukuran terkait dengan pekerjaan; sebagai contoh *extaversion* (ekstraversi) mengungkap usaha dan kepemimpinan di dalam personil militer, dan *conscientiousness* (ketelitian) yang mengungkap disiplin pribadi anggotanya.

Cupin Dan Smith (Glendon dkk, 2006) meneliti lebih dari 1000 pekerja di Inggris dan menemukan 20-30% pekerja menderita *neurotic* (kecemasan) pada level tertentu. Sedangkan pejabat industri disana mendaftarkan ada 150 kasus yang berupa pekerja yang berperilaku mengacaukan *powerplant* (rencana kekuatan) operasi nuklir, membantah adanya permusuhan dan *agreeableness* (menuruti kata hati) telah dianggap sebagai salah satu hal yang penuh resiko menurut Cook (Glendon dkk, 2006)

Berdasarkan paparan diatas dapat dilihat bahwa dengan semangat kerja dan kepribadian lima faktor yang mendukung, maka komitmen karyawan akan meningkat. Alasan mengapa peneliti mengambil dua faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan yaitu semangat kerja dan Kepribadian lima faktor adalah karena suatu lingkup kerja dibutuhkan semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan secara tepat guna dan tepat waktu, dan juga sikap – sikap karyawan yang sesuai dengan nilai – nilai yang dianut oleh suatu perusahaan yang pada realitanya dipengaruhi oleh kepribadian yang baik untuk menciptakan komitmen yang tinggi pada karyawan dalam suatu perusahaan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh semangat kerja dan kepribadian lima faktor terhadap komitmen karyawan.
2. Peranan kepribadian lima faktor terhadap komitmen karyawan kepada perusahaan
3. Peranan semangat kerja terhadap komitmen karyawan pada perusahaan
4. Kepribadian lima faktor pada subyek penelitian
5. Semangat kerja subyek penelitian
6. Komitmen subyek penelitian terhadap perusahaan
7. Aspek-aspek kepribadian lima faktor yang paling dominan terhadap komitmen subyek penelitian
8. Aspek-aspek semangat kerja yang paling dominan terhadap komitmen karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi pengembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam upaya mengevaluasi semangat kerja dan dimensi – dimensi kepribadian (*kepribadian lima faktor*) pada karyawan serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan, khususnya dalam hal menciptakan komitmen karyawan yang tinggi.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan tentang keterkaitan antara kepribadian lima faktor dan semangat kerja dengan komitmen karyawan pada perusahaan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pikiran untuk menjadi bahan pertimbangan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawannya yaitu komitmen karyawan terhadap perusahaan yang secara tidak langsung meningkatkan produktivitas perusahaan.

d. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan sumbangan ilmu pengetahuan sebagai kajian teoritis khususnya bidang psikologi industri yang berkaitan dengan kepribadian lima faktor dan semangat kerja dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan.