

**HUBUNGAN *BIG FIVE FACTOR* DAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA *DRIVER* PERUSAHAAN X DI
KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

OLEH:

DIAN PRATIWIE RIO ELFIRRA

04041381419058

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2018

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN *BIG FIVE FACTOR* DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
DRIVER PERUSAHAAN X DI KOTA PALEMBANG**

Skripsi

Dipersiapkan dan disusun oleh
DIAN PRATIWI RIO ELFIRRA
NIM. 04041381419058

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Tanggal 7 Agustus 2018

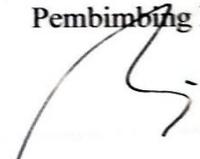
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



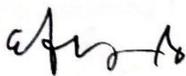
Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192017052201

Pembimbing II



Amalia Janiarly, S.Psi., MA., Psikolog.
NIP. 197906262014062201

Penguji I



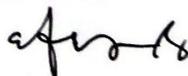
Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A.
NIP. 198612152015042004

Penguji II



Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., MA.
NIP. 198108132012101201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 7 Agustus 2018



Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A.
NIP. 198612152015042004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Dian Pratiwie Rio Elfirra, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat keserjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat keserjanaan saya dicabut.

Indralaya, 7 Agustus 2018

Yang menyatakan,



Dian Pratiwie Rio Elfirra

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Arbeit Macht Das Leben Sub”

Puji syukur kepada Tuhan YME telah memberikan kesempatan, kesehatan dan kesabaran kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Peneliti persembahkan skripsi ini kepada Ayahanda Subandrio, yang sangat berperan besar dalam proses skripsi ini dari awal hingga akhir. Ibunda, kakak serta adik yang selalu memberikan doa dan restu agar proses skripsi ini senantiasa berjalan lancar.

Kepada Ibu Marisya Pratiwi yang memberi waktu, tenaga, dukungan, keyakinan dan kesempatan luar biasa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.

Sahabat peneliti Alm. Nandy Ahmad Dirgantara yang sangat menginspirasi peneliti untuk selalu berjuang dalam segala keterbatasan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Hubungan *Big Five Factor* dan Komitmen Organisasi pada *Driver* Perusahaan X di Kota Palembang**”.

Dalam melaksanakan proses dan penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat menyelesaikan semuanya dengan baik tanpa bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Amalia Juniarly, S. Psi., M.A., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing II.
6. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A, selaku Dosen Penguji I.
7. Bapak Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., MA., selaku Dosen Penguji II.
8. Orangtua, saudara serta keluarga besar yang berperan besar selama proses pengerjaan skripsi.

9. Mas Noor Afif, Mas Utut, Mas Anto, Mas Dori, Kak Danil dan *driver* lain yang sudah sangat kooperatif dan membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini.
10. Teman-teman sekolah (Hanoora, Dewi, Prilly, Tiara, Kamila, Wiena).
Teman-teman kuliah (Meutia, Meisi, Felia, Fitrah, Tiara, Ama, Mutia, Alda, Lili, Tita, Restu, Ucong) yang selalu memberikan dukungan, semangat dan bantuan selama proses perkuliahan dan pengerjaan skripsi.
11. Teman-teman angkatan 2014, khususnya Psikologi Unsri Kelas B.
12. Para dosen dan staff di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
13. Serta semua pihak yang telah membantu terlaksananya skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa peneliti sebut satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk penelitian lanjutan di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Palembang, 7 Agustus 2018

Dian Pratiwie Rio Elfirra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
1. Teoritis	11
2. Praktis.....	11
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. Komitmen Organisasi.....	18
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	18
2. Komponen Komitmen Organisasi.....	19
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	22
B. <i>Big Five Factor</i>	23
1. Pengertian <i>Big Five Factor</i>	23
2. Faktor-Faktor Tipe Kepribadian <i>Big Five Factor</i>	24
C. Hubungan antar Variabel	28
D. Kerangka Berpikir	32
E. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
1. Komitmen Organisasi.....	34
2. <i>Big Five Factor</i>	35

C.	Populasi dan Sampel Penelitian	35
1.	Populasi	35
2.	Sampel	36
D.	Metode Pengumpulan Data	37
1.	Skala Komitmen Organisasi	38
2.	Skala <i>Big Five Factor</i>	39
E.	Validitas dan Reliabilitas	41
1.	Validitas	41
2.	Reliabilitas	42
F.	Metode Analisis Data	42
1.	Uji Asumsi Penelitian	43
2.	Uji Hipotesis	44
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN		45
A.	Orientasi Kacah Penelitian	45
B.	Laporan Pelaksanaan Penelitian	46
1.	Persiapan Administrasi	47
2.	Persiapan Alat Ukur	47
a.	Skala Komitmen Organisasi	48
b.	Skala <i>Big Five Factor</i>	49
3.	Pelaksanaan Penelitian	52
C.	Hasil Penelitian	56
1.	Deskripsi Subjek Penelitian	56
2.	Deskripsi Data Penelitian	58
3.	Hasil Analisis Data Penelitian	64
a.	Uji Asumsi	64
1)	Uji Normalitas	64
2)	Uji Linearitas	65
b.	Uji Hipotesis	67
1)	Hipotesis Pertama	67
2)	Hipotesis Kedua	68
3)	Hipotesis Ketiga	68
4)	Hipotesis Keempat	69
5)	Hipotesis Kelima	70
D.	Pembahasan	71
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN		80
A.	Kesimpulan	80
B.	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN		87

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi.....	39
Tabel 3.2. <i>Blue Print</i> Skala <i>Big Five Factor</i>	40
Tabel 3.3. Pedoman Penilaian Setiap Aitem Skala Penelitian.....	38
Tabel 4.1. Distribusi Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba	49
Tabel 4.2. Distribusi Penomoran Baru Skala Komitmen Organisasi.....	49
Tabel 4.3. Koefisien Reliabilitas Alpha <i>Big Five Factor</i>	50
Tabel 4.4. Distribusi Skala <i>Big Five Factor</i> Setelah Uji Coba.....	51
Tabel 4.5. Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Big Five Factor</i>	52
Tabel 4.6. Jadwal Kegiatan Penyebaran Skala Uji Coba.....	53
Tabel 4.7. Jadwal Kegiatan Penyebaran Skala Data Penelitian.....	55
Tabel 4.8. Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	56
Tabel 4.9. Deskripsi Lama Bekerja Sebagai <i>Driver</i> Transportasi <i>Online</i>	57
Tabel 4.10. Deskripsi Lama Bekerja Sebagai <i>Driver</i> Di Dua Perusahaan	57
Tabel 4.11. Deskripsi Data Penelitian.....	58
Tabel 4.12. Rumus Pengkategorian	59
Tabel 4.13. Deskripsi Kategorisasi Komitmen Organisasi Pada Subjek Penelitian.....	60
Tabel 4.14. Deskripsi Kategorisasi <i>Extraversion</i> Pada Subjek Penelitian.....	60
Tabel 4.15. Deskripsi Kategorisasi <i>Agreeableness</i> Pada Subjek Penelitian.....	61
Tabel 4.16. Deskripsi Kategorisasi <i>Conscientiousness</i> Pada Subjek Penelitian.....	62
Tabel 4.17. Deskripsi Kategorisasi <i>Neuroticism</i> Pada Subjek Penelitian.....	63
Tabel 4.18. Deskripsi Kategorisasi <i>Openness to experience</i> Pada Subjek Penelitian.....	63

Tabel 4.19. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Untuk Tiap Variabel.....	64
Tabel 4.20. Rangkuman Hasil Analisis Linearitas.....	66
Tabel 4.21. Hasil Uji <i>Spearman Rank Extraversion</i> dan Komitmen Organisasi	67
Tabel 4.22. Hasil Uji <i>Pearson Product Moment Agreeableness</i> dan Komitmen Organisasi	68
Tabel 4.23. Hasil Uji <i>Pearson Product Moment Conscientiousness</i> dan Komitmen Organisasi	69
Tabel 4.24. Hasil Uji <i>Pearson Product Moment Neuroticism</i> dan Komitmen Organisasi	69
Tabel 4.25. Hasil Uji <i>Spearman Openness to experience</i> dan Komitmen Organisasi	70

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	88
1. Angket Survei Awal Komitmen Organisasi	89
2. Angket Survei Awal <i>Big Five Factor</i>	91
3. Skala Uji Coba Penelitian Komitmen Organisasi.....	93
4. Skala Uji Coba Penelitian <i>Big Five Factor</i>	95
LAMPIRAN B.....	96
1. Skala Setelah Uji Coba Komitmen Organisasi.....	97
2. Skala Setelah Uji Coba <i>Big Five Factor</i>	99
LAMPIRAN C.....	100
1. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba Skala Komitmen Organisasi	101
2. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba Skala Komitmen Organisasi (Aitem Valid).....	103
3. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba Skala <i>Extraversion</i>	105
4. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba Skala <i>Extraversion</i> (Aitem Valid).....	106
5. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba Skala <i>Agreeableness</i>	107
6. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba Skala <i>Agreeableness</i> (Aitem Valid).....	108
7. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba Skala <i>Conscientiousness</i> ...	109
8. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba Skala <i>Conscientiousness</i> (Aitem Valid).....	110
9. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba Skala <i>Neuroticism</i>	111
10. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba Skala <i>Neuroticism</i> (Aitem Valid).....	112
11. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba Skala <i>Openness to</i> <i>experience</i>	113
12. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba Skala <i>Openness to</i> <i>experience</i> (Aitem Valid)	114
LAMPIRAN D.....	115
1. Frekuensi Data Penelitian	116
2. Frekuensi Subjek Penelitian	121
LAMPIRAN E.....	122
1. Hasil Uji Normalitas	123
2. Hasil Uji Linearitas.....	123
3. Hasil Uji Hipotesis	125

LAMPIRAN F	127
1. Hasil Tabulasi Data Uji Coba Alat Ukur.....	128
2. Hasil Tabulasi Data Penelitian	137
LAMPIRAN G	153
1. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi.....	153
2. <i>Blue Print</i> Skala <i>Big Five Factor</i>	153
LAMPIRAN H	154
1. Skala Baku Komitmen Organisasi.....	155
2. Skala Baku <i>Big Five Factor</i>	157
LAMPIRAN I	159
1. Surat Izin Pengambilan Data Penelitian	160

HUBUNGAN *BIG FIVE FACTOR* DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA *DRIVER* PERUSAHAAN X DI KOTA PALEMBANG

Dian Pratiwie Rio Elfirra¹, Marisyah Pratiwi²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan tipe kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience* dengan komitmen organisasi pada *driver* perusahaan X di kota Palembang.

Sampel penelitian adalah *driver* di perusahaan X sebanyak 100 orang yang diambil melalui teknik sampling insidental. Skala yang digunakan yaitu skala *big five factor* yang dimodifikasi dari skala *big five inventory* John (John & Srivastava, 1999) dan skala komitmen organisasi yang dimodifikasi dari skala komitmen organisasi Allen dan Meyer (1990). Hasil penelitian hipotesis mayor pertama dan kelima dianalisis dengan menggunakan analisis *spearman rank* dan hipotesis mayor kedua, ketiga, keempat menggunakan analisis korelasi *pearson's product moment*.

Hasil hipotesis kedua dengan nilai $p = 0,002$, menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian *agreeableness* dengan komitmen organisasi. Hasil hipotesis ketiga dengan nilai $p = 0,000$, menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian *conscientiousness* dengan komitmen organisasi. Hasil hipotesis keempat dengan nilai $p = 0,000$, menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian *neuroticism* dengan komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Big Five Factor*, Komitmen Organisasi.

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

RELATIONSHIP BETWEEN BIG FIVE FACTOR AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON DRIVER OF COMPANY X IN PALEMBANG

Dian Pratiwie Rio Elfirra¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRACT

The research objective was to determine relations of the personality type, agreeableness, conscientiousness, neuroticism and openness to experience with organizational commitment of company X in Palembang.

The sample was the drivers of company X as many as 100 people through incidental sampling technique. The scale used is big five modified from big five inventory scale John (John & Srivastava, 1999) and organizational commitment modified from organizational commitment scale Allen and Meyer (1990). The result of first and fifth hypothesis were analyzed by using spearman rank and for the second, third, fourth hypothesis were analyzed by using pearson's product moment.

The result of second hypothesis with $p = 0,002$ showed that has a significant correlation between agreeableness personality type and organizational commitment. The result of third hypothesis with $p = 0,000$ showed that has a significant correlation between conscientiousness personality type and organizational commitment. The result of fourth hypothesis with $p = 0,000$ showed that has a significant correlation between neuroticism personality type and organizational commitment.

Keywords: Big Five Factor, Organizational Commitment.

¹ Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Universitas Sriwijaya

² Lecturer of Psychology Departement of Medical Faculty, Universitas Sriwijaya

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan hal yang umumnya dilakukan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Puspitasari dan Asyanti (2011) mengungkapkan bahwa bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang juga melibatkan kesadaran manusia untuk mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh seseorang tersebut. Anoraga (Puspitasari & Asyanti, 2011) menyatakan bahwa di Indonesia orang-orang yang belum atau tidak bekerja mendapatkan status lebih rendah daripada orang-orang yang sudah memiliki pekerjaan. Hal ini menyatakan bahwa pekerjaan merupakan suatu hal yang penting untuk seseorang.

Billah (2015) menyatakan bahwa terdapat dua jenis pekerjaan, yaitu pertama adalah pekerjaan yang menghasilkan barang dan yang kedua adalah pekerjaan yang menghasilkan jasa. Pekerjaan tersebut umumnya disediakan oleh suatu perusahaan atau layanan penyedia pekerjaan. Salah satu perusahaan yang menghasilkan jasa di Indonesia adalah PT X.

Pada tahun 2010, Perusahaan X adalah perusahaan transportasi roda dua yang dapat digunakan melalui panggilan telepon. Perusahaan X kemudian berkembang menjadi *on-demand mobile platform* atau sistem operasi *mobile* yang menyesuaikan permintaan (Anonim, 2017). Menurut Triansyah (2015) di Kota Palembang, supir transportasi yang bekerja di perusahaan X atau biasa

disebut *driver* perusahaan X mulai banyak beroperasi di jalanan Kota Palembang pada tahun 2015.

Menurut hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 18 Januari 2018 dengan driver NA, PT X memiliki kebijakan kerja yang berlaku untuk seluruh *driver* perusahaan X, yaitu sistem poin. *Driver* perusahaan X diharuskan mencapai target pada sistem poin tersebut per harinya karena sistem poin ini berguna bila *driver* ingin memiliki tambahan bonus. Alhasil, *driver* harus bekerja keras dalam melayani setiap orderan konsumen sehingga dengan begitu *driver* dapat mencapai target pada sistem poin yang telah ditentukan.

Dari beberapa referensi yang peneliti baca, setelah beberapa tahun beroperasi, muncul perusahaan transportasi *online* kompetitor yang juga mulai beroperasi di Kota Palembang, yaitu perusahaan Y. Perusahaan Y juga menjaring beberapa masyarakat di Kota Palembang untuk menjadi *driver* transportasi dan taksi *online*. Kemunculan perusahaan Y di Kota Palembang rupanya mendapat sambutan baik oleh *driver* perusahaan X. Bahkan diawal kemunculannya, sebagian yang mendaftar sebagai *driver* perusahaan Y berasal dari *driver* perusahaan X sehingga banyak *driver* perusahaan X ternyata juga bekerja menjadi *driver* di perusahaan Y.

Hal ini didukung dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada 18 Januari 2018 terhadap 2 orang responden yakni, NA dan KB. Responden NA mengatakan juga mendaftarkan diri menjadi *driver* perusahaan Y bahkan diawal perusahaan Y mulai membuka pendaftaran untuk calon *driver*. NA mengatakan

mayoritas masyarakat Palembang banyak menggunakan transportasi *online* perusahaan X karena memang perusahaan X menjadi perusahaan transportasi *online* pertama di Palembang, tetapi ketika muncul perusahaan Y yang menyediakan promo-promo dan potongan harga maka masyarakat Palembang banyak beralih menggunakan transportasi dari perusahaan Y sehingga NA dan teman-temannya juga mendaftar dan bekerja sebagai *driver* di perusahaan Y. Mereka mengaktifkan akun transportasi *online* yang dirasa menguntungkan mereka pada saat-saat tertentu. NA juga mengatakan menjalankan akun perusahaan Y tersebut secara diam-diam agar tidak diketahui oleh perusahaan X. Responden KB juga mengatakan hal sama seperti NA.

Pribadi (2016) menyatakan bahwa *driver* transportasi *online* yang nakal karena bekerja sebagai *driver* transportasi *online* di tempat lain disebut sebagai *driver* yang bermain “dua kaki”. *Driver* yang menjalankan dua akun transportasi *online* ini akan mendapatkan tambahan penghasilan dan menganggap hal tersebut sangat menguntungkan, terlebih lagi karena konsumen tidak terlalu memperdulikan hal tersebut. *Driver* dapat terkena sanksi yang berat bahkan dikeluarkan dari perusahaan bila salah satu perusahaan transportasi *online* mengetahui permainan dua kaki yang telah dilakukan.

Hal ini juga didapat berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan staf perusahaan X pada tanggal 21 Juni 2018 yang menyatakan bahwa memang terdapat peraturan kerja yang mengharuskan *driver* menjalankan orderan hanya pada dimana perusahaan tempat *driver* tersebut bekerja. *Driver* akan menerima sanksi berupa *suspend* ataupun pemutusan mitra kerja bila

diketahui terdapat *driver* yang tidak komitmen terhadap perusahaan X atau yang bekerja secara dua kaki di perusahaan transportasi *online* lain. Begitu pun dengan perusahaan kompetitor yang juga memberlakukan sanksi yang sama kepada *driver* yang bekerja secara dua kaki.

Di dalam suatu pekerjaan, secara umum seseorang dituntut untuk melakukan pekerjaan secara profesional. Menurut Andriyani (2016), ciri-ciri seorang yang profesionalisme dalam bekerja adalah perlakuan sama atas pelayanan yang diberikan (*equality*), keadilan (*equity*), kesetiaan (*loyalty*) serta tanggung jawab (*accountanbility*). Bila kembali pada hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, *driver* perusahaan X memiliki kesetiaan yang kurang pada pekerjaannya, *driver* perusahaan X yang kurang memiliki kesetiaan pada pekerjaan mencerminkan komitmen organisasi yang kurang di tempatnya bekerja.

Menurut Hardianty (2014) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas seorang karyawan pada organisasi dan merupakan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Meyer dan Allen (1991) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang menandakan hubungan seorang karyawan dengan suatu organisasi yang berhubungan pada keputusan karyawan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya pada organisasi. Puspitasari dan Asyanti (2011) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang

tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan semua usahanya demi kepentingan suatu organisasi.

Untuk mendukung penjelasan diatas, peneliti melakukan survei awal yang dilaksanakan pada 6 April 2018. Peneliti melakukan survei kepada 25 responden yang merupakan *driver* perusahaan X yang ada di Kota Palembang. Sebanyak 14 orang (56%) responden menunjukkan *driver* perusahaan X hanya menjadikan pekerjaan di perusahaan X sebagai pekerjaan sambilan dan memiliki pekerjaan di tempat lain. 16 orang (64%) *driver* perusahaan X menyatakan hanya mengenal beberapa orang karena tidak ingin memiliki hubungan yang terlalu mengikat. Sebanyak 20 orang (80%) responden menunjukkan masih memiliki penghasilan di tempat kerja yang lain. 20 orang (80%) responden menunjukkan mereka memiliki pekerjaan di tempat lain dan menjadikan pekerjaan di perusahaan X sebagai pekerjaan sampingan sehingga bukan sebagai satu-satunya sumber pekerjaan.

Sebanyak 13 orang (52%) responden menunjukkan *driver* perusahaan X bekerja di perusahaan X hanya untuk mendapatkan tambahan penghasilan. Sebanyak 15 orang (58%) menunjukkan *driver* perusahaan X hanya mengisi waktu luang atau sebagai pekerjaan sampingan tetapi bila memiliki pekerjaan yang lebih baik, maka *driver* akan mengundurkan diri sebagai *driver* perusahaan X. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa *driver* perusahaan X di Kota Palembang memiliki pekerjaan di luar perusahaan X sehingga dengan begitu *driver* perusahaan X akan mendapatkan penghasilan lebih dan akan

meninggalkan pekerjaannya bila *driver* perusahaan X mendapatkan pekerjaan yang lebih terjamin.

Njoku, Ebeh dan Mbaeri (2017) menyatakan bahwa karakteristik kepribadian dapat menjadi prediktor yang kuat dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Caldwell dan O'Reily (Hutapea, 2012) menyatakan bahwa semakin sesuai sifat kepribadian seseorang dengan tuntutan pekerjaannya maka semakin baik untuk pekerjaan dan sikap kerja yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dalam hal ini, peneliti menyimpulkan bahwa kepribadian seseorang membawa peran penting dalam bagaimana seseorang berperilaku, bersikap serta bertindak, khususnya bagaimana individu menunjukkan hal tersebut dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja.

Weiten (Wulandari & Rehulina, 2013) menyatakan bahwa kepribadian merupakan keunikan individu pada ciri-ciri perilaku individu tersebut yang bersifat konsisten. Salah satu taksonomi pendekatan kepribadian yang banyak digunakan adalah kepribadian *big five*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Eshasiwi (2016) yang meneliti tentang adanya hubungan kepribadian *big five* terhadap konformitas teman sebaya pada mahasiswa yang menggunakan tato. Penelitian lain juga dilakukan oleh Nasyroh dan Wikansari (2017) mengenai bagaimana kepribadian *big five* khususnya *agreeableness* dan *neuroticism* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Ramdhani (Tresnawati, 2016) *big five* bukan berarti kepribadian hanya terdiri dari lima, tetapi pengelompokkan dari ribuan ciri menjadi lima

himpunan besar kepribadian dan disebut sebagai dimensi kepribadian. John dan Srivastava (1999) menyatakan bahwa taksonomi *big five* tidak mewakili pandangan teoritis tertentu tetapi berasal dari istilah sifat yang digunakan orang-orang untuk menggambarkan diri mereka sendiri dan orang lain serta menyajikan sebuah fungsi integratif karena dapat mewakili berbagai macam dan beragam sistem deskripsi kepribadian secara umum. Gosling dan Swan (Kinanti & Hendrati, 2013) menyatakan bahwa pandangan *Big Five* memiliki setiap perbedaan individu dalam kepribadiannya dan dapat dikelompokkan dalam lima bagian secara empiris yaitu, *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*.

Lebih lanjut, menurut McCrae dan Costa (Feist & Feist, 2011) orang yang memiliki skor yang tinggi pada *neuroticism* atau neurotisme cenderung penuh kecemasan, temperamental, mengasihani diri sendiri, sangat sadar akan dirinya sendiri, emosional, dan rentan terhadap gangguan yang berhubungan dengan stres. Bila seseorang memiliki skor *Ektraversion* atau ekstraversi yang tinggi maka orang tersebut cenderung penuh kasih sayang, ceria, senang berbicara, senang berkumpul dan menyenangkan.

McCrae dan Costa (Feist & Feist, 2011) juga menyatakan orang yang memiliki skor tinggi pada *Openness to experience* atau keterbukaan pada pengalaman secara konsisten mencari pengalaman yang berbeda dan bervariasi, membedakan antara orang-orang yang memilih keberagaman dengan orang-orang yang mempunyai suatu kebutuhan atas akhir yang sempurna serta orang yang merasa nyaman berasosiasi terhadap hal-hal dan orang-orang yang asing.

Agreeableness atau keramahan membedakan antara orang-orang yang berhati lembut dengan yang kejam. Orang yang memiliki skor yang tinggi pada *agreeableness* cenderung mudah percaya, murah hati, pengalah, mudah menerima, memiliki perilaku yang baik. *Conscientiousness* atau kesadaran mendeskripsikan orang-orang yang teratur, terkontrol, terorganisasi, ambisius, terfokus pada pencapaian, dan memiliki disiplin diri.

Untuk melihat lebih dalam tipe kepribadian *big five factor*, peneliti melakukan survei awal mengenai *big five factor* yang dilakukan pada 6 April 2018 kepada 25 responden *driver* perusahaan X. Hasil survei menunjukkan sebanyak 20 orang (80%) responden menunjukkan tipe kepribadian *agreeableness* yang menonjol. 9 orang (36%) responden menunjukkan memiliki tipe kepribadian *extraversion* yang menonjol. Sebanyak 13 orang (52%) responden menunjukkan memiliki tipe kepribadian *conscientiousness* yang menonjol. Sebanyak 2 orang (8%) responden menunjukkan memiliki tipe kepribadian *neuroticism* yang menonjol serta 1 orang (4%) responden menunjukkan memiliki tipe kepribadian *openness to experience* yang menonjol.

Didukung pula dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada 22 April 2018 kepada responden D, SY, IJ dan RI. Responden D menyatakan memiliki dua akun dikarenakan ingin memiliki tambahan penghasilan karena bila hanya mengandalkan pekerjaan di perusahaan X saja tidak dapat mencukupi kebutuhannya. Sedangkan IJ menyatakan memiliki dua akun karena memiliki banyak waktu luang dan tidak dapat berdiam diri sehingga dalam sehari dapat bekerja sebagai *driver* perusahaan X dan juga *driver* perusahaan Y. Responden

SY menyatakan memiliki dua akun dikarenakan senang berhubungan dengan banyak orang dan responden RI menyatakan memiliki dua akun karena dapat menambah penghasilan dan juga dapat menambah pengalaman.

Berdasarkan hasil wawancara dan survei di atas menunjukkan bahwa tipe kepribadian yang dimiliki oleh *driver* perusahaan X berbeda-beda sehingga tidak dapat diprediksi dalam menentukan komitmen organisasi. Hasil survei yang peneliti dapatkan berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Seniati (2006) yaitu tipe kepribadian *agreeableness* memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi seseorang ketika komitmen organisasi yang dimiliki tergolong tinggi sedangkan peneliti mendapatkan tipe kepribadian *agreeableness* yang menonjol tetapi kurang menunjukkan komitmen organisasi. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai hubungan *big five factor* dan komitmen organisasi pada *driver* perusahaan X di Kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan tipe kepribadian *extraversion* dan komitmen organisasi pada *driver* perusahaan X di Kota Palembang?
2. Apakah ada hubungan tipe kepribadian *agreeableness* dan komitmen organisasi pada *driver* perusahaan X di Kota Palembang?

3. Apakah ada hubungan tipe kepribadian *neuroticism* dan komitmen organisasi pada *driver* perusahaan X di Kota Palembang?
4. Apakah ada hubungan tipe kepribadian *conscientiousness* dan komitmen organisasi pada *driver* perusahaan X di Kota Palembang?
5. Apakah ada hubungan tipe kepribadian *openness to experience* dan komitmen organisasi pada *driver* perusahaan X di Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk membuktikan adanya hubungan tipe kepribadian *extraversion* dan komitmen organisasi pada *driver* perusahaan X di Kota Palembang.
2. Untuk membuktikan adanya hubungan tipe kepribadian *agreeableness* dan komitmen organisasi pada *driver* perusahaan X di Kota Palembang.
3. Untuk membuktikan adanya hubungan tipe kepribadian *neuroticism* dan komitmen organisasi pada *driver* perusahaan X di Kota Palembang.
4. Untuk membuktikan adanya hubungan tipe kepribadian *conscientiousness* dan komitmen organisasi pada *driver* perusahaan X di Kota Palembang.
5. Untuk membuktikan adanya hubungan tipe kepribadian *openness to experience* dan komitmen organisasi *driver* perusahaan X di Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat menambah wawasan terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi serta bidang psikologi klinis dalam hal hubungan *big five factor* dan komitmen organisasi.

2. Manfaat praktis

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah wawasan subjek penelitian dan mengetahui hubungan *big five factor* dan komitmen organisasi serta mengetahui hubungan hal tersebut di dalam dunia kerja.

E. Keaslian Penelitian

Sejauh pengetahuan peneliti, terdapat penelitian mengenai *big five factor* dan komitmen organisasi yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Berikut adalah beberapa penelitian yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya :

Penelitian oleh Ronald F. Cichy, JaeMin Cha dan SeungHyun Kim (2009) dengan judul *The Relationship between Organizational Commitment and Contextual Performance Among Private Club Leaders*. Penelitian ini dilakukan pada 2.287 anggota CMAA (*Club Managers Association of America*). Hasil penelitian ini adalah komitmen afektif dan komitmen normatif memiliki hubungan positif dengan kinerja kontekstual sedangkan

komitmen kontinuitas memiliki hubungan negatif dengan kinerja kontekstual.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, variabel terikat serta metode analisis yang digunakan. Penelitian ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja kontekstual sebagai variabel terikat sedangkan penelitian saat ini menggunakan *big five factor* sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode *structural equation modelling program* dan *confirmatory factor analysis* sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis linier berganda.

Penelitian oleh Indah Hardianty (2014) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil penelitian ini adalah karakteristik pribadi dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, karakteristik pribadi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Perbedaan pada penelitian terletak pada variabel dan metode pengambilan sampel yang digunakan, dimana komitmen organisasi dan karakteristik pribadi menjadi variabel bebas dan loyalitas menjadi variabel terikat. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan komitmen organisasi

sebagai variabel terikat dan *big five factor* sebagai variabel bebas. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam mengambil sampel, sedangkan penelitian saat ini menggunakan teknik insidental *sampling*.

Penelitian oleh Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana (2014) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan.

Perbedaan dalam penelitian adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan *big five factor* sebagai variabel bebas. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* serta penelitian ini menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* dan analisis jalur (*path analysis*) sedangkan peneliti saat ini menggunakan insidental *sampling* sebagai pengambilan sampel dan analisis regresi linier berganda.

Penelitian oleh Wilson Bangun (2006) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survei pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat). Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan

terhadap komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel serta metode analisis yang digunakan. Variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan karakteristik pekerjaan dan variabel terikat menggunakan kepuasan kerja, komitmen organisasi serta produktivitas kerja. Sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel terikat dan *big five factor* sebagai variabel bebas. Metode analisis menggunakan model persamaan struktural (*structural equation modelling*) sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis linier berganda.

Penelitian oleh Puri Novianti (2011) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X. Subjek dalam penelitian ini adalah 167 orang karyawan yang bekerja di Yayasan X. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara keseluruhan budaya organisasi, kepuasan kerja, pendidikan, dan lama bekerja terhadap komitmen organisasi karyawan Yayasan X. Perbedaan pada penelitian adalah penelitian ini menggunakan budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian yang sedang dilakukan saat ini menggunakan variabel bebas *big five factor*.

Penelitian oleh Dewi Puspitasari dan Setia Asyanti (2011) dengan judul Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda Di Surakarta. Penelitian ini menggunakan subjek tiga informan

yang merupakan perawat yang bekerja di panti wreda. Hasil dari penelitian ini adalah ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pada perawat yaitu minat bekerja di bidang pelayanan sosial, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, pendapat bahwa nilai ibadah lebih penting dibandingkan pendapatan finansial yang diterima perawat, dan adanya dukungan sosial dari keluarga. Faktor yang paling mempengaruhi komitmen kerja perawat di panti wreda adalah minat terhadap pekerjaan di bidang pelayanan sosial khususnya dalam merawat lansia.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini merupakan penelitian kualitatif sedangkan penelitian yang sedang dilakukan peneliti saat ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor yang paling berpengaruh sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan *big five factor* sebagai variabel bebas.

Penelitian oleh Bonar Hutapea (2012) dengan judul Sifat Kepribadian Dan Dukungan Organisasi Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria Di Sekolah Dasar. Subjek dalam penelitian ini adalah 60 guru pria dari 5 sekolah dasar swasta/ yayasan di Jakarta Timur. Hasil dari penelitian ini adalah sifat kepribadian dan persepsi dukungan organisasi merupakan prediktor terhadap komitmen organisasi guru-guru pria di sekolah dasar, sifat *agreeableness* dan *openness to experience* berperan secara bermakna terhadap komitmen organisasi secara umum, persepsi dukungan organisasi berkontribusi secara bermakna terhadap komitmen organisasi afektif dan kesinambungan, *neuroticism* merupakan prediktor terhadap komitmen

organisasi kesinambungan serta *agreeableness* sebagai prediktor terhadap komitmen normatif.

Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel bebas. Penelitian ini menggunakan variabel bebas sifat kepribadian dan variabel bebas kedua yaitu dukungan organisasi, sedangkan penelitian yang sedang diteliti menggunakan *big five factor* sebagai variabel bebas.

Penelitian oleh Febrina Rani Tresnawati (2016) dengan judul Hubungan Antara *The Big Five Personality Traits* dengan *Fear Of Missing Out About Social Media* Pada Mahasiswa. Hasil dari penelitian ini adalah trait kepribadian yang memiliki korelasi positif dengan *fear of missing out about social media* yaitu *extraversion* dan *agreeableness*, sedangkan yang menunjukkan korelasi negatif adalah *neuroticism* dan *conscientiousness* tidak linier sehingga tidak dilakukan uji hipotesis. Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel terikat yang digunakan, yaitu *fear of missing out about social media* sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan variabel terikat komitmen organisasi.

Penelitian oleh Josefine Ayu Kinanti dan Fabiola Hendrati (2013) dengan judul Hubungan Tipe Kepribadian dengan Komunikasi Interpersonal Menantu Perempuan Terhadap Ibu Mertua. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan *extraversion*, *agreeableness* dan *openness to experience*. Tidak ada hubungan yang signifikan antara *neuroticism* dan *conscientiousness* dengan komunikasi

interpersonal. Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel terikat yang digunakan dalam penelitian, yaitu komunikasi interpersonal sedangkan penelitian yang saat ini sedang dilakukan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel terikat.

Dari penelitian sebelumnya, dapat dipastikan bahwa penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti saat ini belum pernah dilakukan sebelumnya di Kota Palembang dan dapat dipertanggungjawabkan keasliannya. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian tentang “Hubungan *big five factor* dan komitmen organisasi pada *driver* perusahaan X”.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., J., & Meyer, J., P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, 1-18.
- Andriyani, Y. (2016). Profesionalisme kerja pegawai dalam penyelenggaraan administrasi pelayanan publik di kecamatan samarinda utara kota samarinda. *Ejournal administrasi negara*, Vol.1, No.4, 2320-2333.
- Anonim. (2017). *Tentang Gojek*. Diakses pada tanggal 5 Februari 2018. Diakses dari <https://www.go-jek.com/about/>.
- Arikunto, S. (2015). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan* (Ed. 2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, S. (2015a). *Dasar-dasar psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015b). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bangun, W. (2006). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta dampaknya pada produktivitas kerja karyawan (survei pada karyawan industri tekstil propinsi jawa barat). *Sosiohumaniora*, Vol. 8, No. 2, 143-157.
- Barrick, M., R & Mount, M., K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis, Vol. 44, 1-25. *Personnel Psychology*, DOI: 10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x.
- Billah, M., M. (2015). *Augmented reality edugame jenis-jenis pekerjaan sebagai media pembelajaran anak sekolah dasar*. (Skripsi). Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Cichy, R., F., Jaemin, C., & Kim, S., H. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*, 53-62. DOI: 10.1016/j.ijhm.2008.03.001.
- Eshasiwi, Y., W. (2016). Hubungan *trait big-five personality* dan harga diri terhadap konformitas teman sebaya pada mahasiswa bertato. *Ejournal Psikologi*, Vol. 4, No. 3, 333-342.
- Erdheim, J., Wang, M., Zickar, M., J. (2006). Linking the big five personality construct to organizational commitment. *Personality And Individual Differences*, Vol. 41, 959-970. DOI: 10.1016/j.paid.2006.04.005.
- Eswaran, S., Islam, Md., A., & Yusuf, D., H., M. (2011). A study of the relationship between the big five personality dimensions and job involvement in a foreign based financial institution in penang.

- International Business Research*, Vol. 4, No. 4, 164-175. DOI: 10.5539/ibr.v4n4p164.
- Feist, J., & Feist, J., G. (2014). *Teori Kepribadian* (Ed. 7). Jakarta: Salemba Humanika.
- Goldberg, L., R. (1992). The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, Vol. 4, No. 1, 26-42.
- Goldberg, L., R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, Vol. 48, No. 1, 26-34.
- Gow, A., J., dkk. (2005). Goldberg's 'IPIP' big-five factor markers: internal consistency and concurrent validation in scotland. *Personality and Individual Differences*, Vol. 39, 317-329. DOI: 10.1016/j.paid.2005.01.011.
- Hardianty, I. (2014). Pengaruh karakteristik pribadi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai negeri sipil dinas perindustrian perdagangan dan pengelolaan pasar kabupaten indragiri hulu. *JOM Fekon*, Vol. 1, No. 2, 1-19.
- Hutapea, B. (2012). Sifat kepribadian dan dukungan organisasi sebagai prediktor komitmen organisasi guru pria di sekolah dasar. *Makara Sosial Humaniora*, Vol. 16, No. 2, 101-115.
- John, O., P., & Srivastava, S. (1999). The big-five trait taxonomy: history, measurement, and theoretical perspectives. In L.A. Pervin & O. P. John, *Handbook of Personality Theory and Research*. Edisi 2, (hlm. 1-77). New York: Guilford.
- Kinanti, A., J., & Hendrati, F. (2013). Hubungan tipe kepribadian dengan komunikasi interpersonal menantu perempuan terhadap ibu mertua. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, Vol. 8, No. 2, 671-680.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Ed. 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Lee, T., W., dkk. (1992). Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: a longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of Management*, Vol. 18, No. 1, 15-32. DOI: 10.1177/014920639201800102.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (Ed. 12). New York: McGraw-Hill.
- Mauna, & Shabur, M., I. (2017). *Big Five Personality* terhadap komitmen organisasi dosen universitas negeri jakarta. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, Vol. 6, No. 1, 42-54. DOI: 10.21009/JPPP.061.06.

- Meyer, J., P., & Allen, N., J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, 61-89.
- Morrow, P., C., & McElroy, J., C. (1987). Work commitment and job satisfaction over three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 30, 330-346. DOI: 10.1016/0001-8791(87)90009-1.
- Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan antara kepribadian (big five personality model) dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ecopsy*, Vol. 4, No. 1, 10-16.
- Njoku, E., C., Ebeh, R., E., & Mbaeri, S., O. (2017). Personality traits as predictors of organizational commitment along public and private sector employees in enugu, nigeria. *British Journal of Psychology Research*, Vol. 5, No. 2, 9-23. ISSN: 2055-0823 ISSN: 2055-0871.
- Novianti, P. (2011). *Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan yayasan x*. (Skripsi). Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: the mediating role of positive and negative affective states. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, 647-658.
- Papalia, D., E., & Feldman, R., D. (2014). *Experience human development: Menyelami perkembangan manusia* (Ed. 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Pribadi, T. (2016). *Fenomena driver gojek nakal main dua kaki*. Diakses pada tanggal 5 April 2018. Diakses dari <https://www.viva.co.id/otomotif/motor/783398-fenomena-driver-gojek-nakal-main-dua-kaki>.
- Puspitawati, N., M., D., & Riana, I., G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 1, 68-80.
- Puspitasari, D., & Asyanti, A. (2011). Faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat panti wreda di surakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 9, No. 1, 57-64.
- Robbins, S., P., & Judge, T., A. (2015). *Perilaku organisasi* (Ed. 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sarjono, S., & Julianta, W. (2013). *SPSS vs. LISREL: Sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas indonesia. *Makara Sosial Humaniora*, Vol. 10, No. 2, 88-97.
- Shamir, B. (1991). Meaning, self and motivation in organizations. *Organization Studies*, Vol. 12, No. 3, 405-424.

- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tresnawati, F., R. (2016). Hubungan antara the big five personality traits dengan fear of missing out about social media pada mahasiswa. *Intuisi Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 3, No. 8, 179-185.
- Triansyah, Y. (2015). *Gojek mulai beroperasi di Palembang*. Diakses pada tanggal 8 April 2018. Diakses dari <http://palembang.tribunnews.com/2015/11/16/gojek-mulai-beroperasi-di-palembang>.
- Wulandari, A., & Rehulina, M. (2013). Hubungan antara lima faktor kepribadian (the big five personality) dengan makna hidup pada orang dengan human immunodeficiency virus. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, Vol. 2, No. 1, 41-47.
- Yazicioglu, I., & Topaloglu, I., G. (2009). The relationship between organizational justice and commitment: a case study in accommodation establishments. *Isletme Arastirmalari Dergisi*, Vol. 1, No. 1, 3-16.