

Pengaruh *The Big Five Personality Trait* Terhadap Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja

Ahmad Muamar Firas Kardias^a, Suhartini^{b,*}

^aProgram Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Indonesia

^bProgram Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Indonesia

* Corresponding author e-mail: suhartini@uii.ac.id

ARTICLE INFO

DOI: [10.32832/jm-uika.v12i1.4003](https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.4003)

Article history:

Received:

03-01-2021

Accepted:

20-01-2021

Available online:

02-02-2021

Keywords:

Personality, Commitment, Satisfaction.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the effect of The Big Five Personality Trait towards the affective commitment using job satisfaction as an intervening variable. By applying quantitative research, the data were obtained through questionnaire which distributed to 184 employees of Eastparc Hotel Yogyakarta as respondents. In this present study we used the Structural Equation Modeling (SEM) method with the SmartPLS v3.0 analysis tool. The results indicate that, overall dimensions of The Big Five Personality Trait have a significant positive effect on job satisfaction and affective commitment except for neuroticism dimension which has a significant negative effect. Furthermore, job satisfaction mediates the relationship between overall dimensions of the Big Five to affective commitment. The direction of the negative effect of neuroticism is thought to be caused by the nature of neuroticism itself which describes of one's negative emotions. The result of this study will add the understanding that affective commitment and job satisfaction can be built by creating conformity between The Big Five and organization needs

1. INTRODUCTION

Keterlambatan, ketidakhadiran, dan keluarnya karyawan dari organisasi merupakan beberapa di antara indikator rendahnya komitmen afektif. Berdasarkan sampel data presensi karyawan Eastparc Hotel Yogyakarta tanggal 3 Juni 2019, pada divisi *Finance* ditemukan tingkat keterlambatan sebesar 77%. Sedangkan pada tanggal 4 Juni 2019, pada Divisi *Sales* dan *Marketing* ditemukan tingkat keterlambatan sebesar 71%. Data tersebut menunjukkan indikasi rendahnya komitmen afektif dari karyawan Eastparc Hotel Yogyakarta. Komitmen afektif karyawan dapat disebabkan oleh perbedaan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Bruk-Lee et al. (2009) biasanya penelitian terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen afektif berfokus pada faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi dan masih sedikit yang meneliti terkait dengan faktor individu.

Hasil penelitian Zopiatis, Constanti, & Theocharous (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi afektif dan kepuasan kerja. Di sisi lain, Susanty & Miradipta (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Semakin bahagia individu tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, jika suatu organisasi ingin mendapatkan karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi maka organisasi tersebut perlu memperhatikan karyawan secara personal, baik kepribadiannya maupun kepuasan kerjanya.

2. LITERATURE REVIEW

Komitmen Afektif. Menurut Allen & Meyer (1990) dimensi-dimensi yang membentuk komitmen organisasi adalah komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan. Dalam penelitian ini secara khusus berfokus pada komitmen afektif. Komitmen afektif menunjukkan keterkaitan, mengenal, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen afektif muncul ketika karyawan ingin menjadi bagian dalam organisasi karena adanya ikatan emosional. Suatu organisasi perlu menumbuhkan komitmen afektif karyawan agar memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Allen & Meyer (1990), faktor yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan:

- a. *Personal Characteristics*. Individu yang memilih pekerjaan mereka sesuai dengan karakteristik personal mereka, akan memiliki sikap kerja yang lebih positif dari pada karyawan yang tidak memiliki pekerjaan berdasarkan karakteristik tersebut.
- b. *Job Characteristics*. Karakteristik dari komitmen afektif sering dilihat dari sejauh mana karyawan berperan dalam suatu organisasi. Semakin tinggi peran yang dimiliki oleh karyawan akan menimbulkan komitmen afektif yang lebih tinggi.

- c. *Work Experiences*. Karyawan yang pengalamannya dalam organisasi sesuai dengan harapan mereka dan dapat memuaskan kebutuhan dasar mereka, akan lebih mengembangkan komitmen afektif mereka.
- d. *Organizational Characteristics*. Karyawan memiliki peran yang lebih penting sehingga menyebabkan karyawan memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi.

Menurut Mercurio (2015), dampak dari rendah atau tingginya komitmen afektif karyawan dalam organisasi:

- a) *Turnover*. Seseorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) *Absenteeism*. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi memiliki tingkat absensi yang lebih rendah.
- c) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Semakin tinggi komitmen afektif karyawan akan menciptakan OCB yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi.
- d) *Stress*. Komitmen afektif yang lebih tinggi dapat mengurangi rasa kelelahan (fisik) dan kelelahan emosional sehingga dapat menekan tingkat *stress* karyawan.

Menurut Allen & Meyer (1990) indikator komitmen afektif karyawan ada 3, yaitu:

- 1) *Emotional Attachment*, merupakan pendekatan di mana karyawan memiliki keterikatan secara emosional sehingga memiliki komitmen kuat untuk mengidentifikasi, terlibat, dan menikmati keanggotaan dalam organisasi untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi secara sukarela.
- 2) *Individual identification*, merupakan kekuatan relative individu dalam mengidentifikasi kesesuaian individu dengan organisasi.
- 3) *Involvement*, merupakan sejauh mana tingkat keterlibatan seorang individu dengan organisasi secara khusus.

Kepuasan Kerja. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan atas suatu pekerjaan yang dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan dan jumlah yang seharusnya mereka terima. Susanty & Miradipta (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Semakin bahagia individu tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Diasumsikan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan dan komitmen organisasi yang lebih besar meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu. Indikator kepuasan kerja menurut MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) oleh Weiss et al. (1967) dibagi ke dalam dua kelompok yaitu:

1. Kepuasan Intrinsik. Kepuasan Intrinsik merujuk pada sifat-sifat pekerjaan dan bagaimana respon karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Indikator kepuasan intrinsik, yaitu: aktivitas, kemandirian, nilai moral, tanggungjawab, kreativitas, pemanfaatan kemampuan, promosi, dan prestasi

2. Kepuasan Ekstrinsik. Kepuasan ekstrinsik merujuk pada kondisi aspek lain diluar pekerjaan itu sendiri. Indikator kepuasan ekstrinsik yaitu: variasi, pelayanan social, pengakuan, status social, hubungan dengan atasan, kemampuan atasan, keamanan, otoritas, kebijakanperusahaan, kompensasi, kondisi kerja, dan rekan kerja.

Kepribadian.

Karyawan merupakan modal utama bagi perusahaan. Semakin banyak karyawan dalam suatu organisasi maka semakin perlu karyawan dikelola dengan baik pula, karena setiap karyawan memiliki kepribadian dan sifat yang berbeda-beda. Kepribadian menurut Feist, Jess and Feist (2009) adalah meliputi system fisik serta psikologi terkait dengan perilaku yang terlihat dan tidak terlihat serta tindakan yang ditunjukkan oleh individu. *The Big Five* adalah salah satu pendekatan yang dianggap universal dan mudah diterima dalam memahami kepribadian. Menurut Bruk-Lee et al. (2009), *The Big Five* terdiri dari 5 faktor, yaitu:

1. *Extroversion*. Menurut Costa & McCrae (1992), dimensi ini digambarkan sebagai sekumpulan sifat yang berhubungan erat dengan emosi positif seseorang seperti kegembiraan dan kesenangan. Selain itu dimensi ini berkaitan dengan kemampuan bersosialisasi, enerjik, aktif dan lain-lain.
2. *Neuroticism*. Menurut Costa & McCrae (1992), dimensi ini digambarkan sebagai sifat-sifat terkait kecenderungan individu untuk mengalami tekanan psikologis, misal: kecemasan atau depresi.
3. *Openess to Experience*. Menurut Costa & McCrae (1992), dimensi ini digambarkan sebagai dimensi yang berkaitan dengan imajinasi tinggi, peka, artistik, emosi yang kompleks, ingin tahu, non dogmatis dan lain-lain. Meskipun dimensi ini terlihat baik namun tidak selalu berkaitan dengan kesehatan mental yang baik.
4. *Agreeableness*. Menurut Costa & McCrae (1992), dimensi ini digambarkan sebagai sifat yang hampir mirip dengan *extraversion*. Dimensi ini berkaitan dengan mudah percaya, simpatik, dan kooperatif.
5. *Conscientiousness*. Menurut Costa & McCrae (1992), dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan dengan sikap bertanggungjawab, hati-hati, teliti, terorganisir, andal, pekerja keras, disiplin diri, tepat waktu, teliti, rapi, ambisius, dan gigih.

Menurut Costa, McCrae, dan Kay (1995), indicator dari masing-masing dimensi *The Big Five Personality Trait* yaitu: (1) *extraversion: gregariousness (sociable), assertiveness (forceful), activity (energetic), excitement-seeking (adventurous), positive emotions (enthusiastic), dan warmth (outgoing)*, (2) *agreeableness: trust (forgiving), straightforwardness (not demanding), altruism (warm), compliance (not stubborn), modesty (not show-off), dan tender-mindedness (sympathetic)*, (3) *conscientiousness: competence (efficient), order (organized), dutifulness (not careless), achievement striving (thorough), self-discipline (not lazy),deliberation (not impulsive)*, (4) *neuroticism : anxiety (tense), angry hostility (irritable), depression (not*

contented), *self-consciousness* (*shy*), *impulsiveness* (*moody*), dan *vulnerability* (*not self-confident*), dan (5) *openness to experience* : *ideas* (*curious*), *fantasy* (*imaginative*), *aesthetics* (*artistic*), *actions* (*wide interests*), *feelings* (*excitable*), *values* (*unconventional*).

Pengaruh Kepribadian *The Big Five Personality Trait* Terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Tokar, Fisher, dan Subich (1998), semakin tinggi kepuasan kerja, maka orang tersebut memiliki kepribadian *neuroticism* yang lebih rendah, serta membuat kepribadian *extraversion*, *conscientiousness*, *openness*, dan *agreeableness* yang lebih tinggi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya dimensi-dimensi kepribadian *The Big Five Personality Trait* dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Bruk-Lee et al. (2009), menyatakan bahwa kepribadian *The Big Five* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Kecuali *neuroticism* memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Selain itu Judge, Heller, dan Mount, (2002) memaparkan bahwa *Neuroticism*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan *openness* memiliki korelasi rendah terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepribadian *The Big Five Personality Trait* Terhadap Komitmen Afektif.

Watson & Clark dalam Erdheim, Wang, and Zickar (2006) menyatakan bahwa reaksi emosional positif dianggap sebagai inti dari kepribadian *extraversion*. Kemudian, komitmen afektif karyawan merupakan reaksi emosional positif karyawan terhadap perusahaan. Spagnoli & Caetano (2012) mengatakan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian Erdheim et al. (2006) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *The Big Five* terhadap komitmen afektif karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Farrukh et al. (2017) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *The Big Five* dan Komitmen Afektif. Hasil penelitian Ganu & Kogutu (2014) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara ciri kepribadian *The Big Five* dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Openness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* berhubungan positif dengan komitmen organisasi, sedangkan *extraversion* dan *Neuroticism* juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Lebih dari itu, hubungan positif ditemukan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Panaccio & Vandenberghe (2012) menyatakan bahwa *extraversion* memiliki pengaruh positif signifikan secara tidak langsung melalui *positive affect* terhadap komitmen afektif. Kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh yang besar terhadap komponen komitmen secara tidak langsung melalui *positive and negative affect*. Kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen afektif melalui *negative affect*. Sedangkan ditemukan kepribadian *conscientiousness* menunjukkan pengaruh langsung secara signifikan terhadap komitmen afektif.

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Hubungan Antara Kepribadian *The Big Five Personality Trait* Terhadap Komitmen Afektif.

Ivancevich, Olelelns, dan Matterson (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja terkait dengan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi mereka terhadap pekerjaan dan tingkat kesesuaian individu dengan organisasi. Hal tersebut menunjukkan

bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan meningkatkan kesesuaian dengan organisasi sehingga semakin tinggi tingkat komitmennya. Feinstein & Vondrasek (2001) juga menyatakan bahwa komitmen akan lebih konsisten ketika seseorang puas dengan pekerjaannya. Tokar, Fisher, dan Subich (1998) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka orang tersebut memiliki kepribadian *neuroticism* yang lebih rendah, serta membuat kepribadian *extraversion*, *conscientiousness*, *openness*, dan *agreeableness* yang lebih tinggi. Spagnoli & Caetano (2012) menunjukkan bahwa 4 (empat) dari *The Big Five Personality Trait* (*Extraversion*, *Conscientiousness*, *Openness to experience* dan *Agreeableness*) memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian *extraversion* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.
2. Kepribadian *neuroticism* berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja.
3. Kepribadian *openness to experience* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.
4. Kepribadian *agreeableness* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.
5. Kepribadian *conscientiousness* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.
6. Kepribadian *extraversion* berpengaruh secara positif terhadap komitmen afektif.
7. Kepribadian *neuroticism* berpengaruh secara negative terhadap komitmen afektif.
8. Kepribadian *openness to experience* berpengaruh secara positif terhadap komitmen afektif.
9. Kepribadian *agreeableness* berpengaruh secara positif terhadap komitmen afektif.
10. Kepribadian *conscientiousness* berpengaruh secara positif terhadap komitmen afektif.
11. Terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung yang lebih besar (*extraversion* terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) dibanding pengaruh langsung (*extraversion* terhadap komitmen afektif).
12. Terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung yang lebih besar (*neuroticism* terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) dibanding pengaruh langsung (*neuroticism* terhadap komitmen afektif).
13. Terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung yang lebih besar (*openness to experience* terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) dibanding pengaruh langsung (*openness to experience* terhadap komitmen afektif).
14. Terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung yang lebih besar (*agreeableness* terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) dibanding pengaruh langsung (*agreeableness* terhadap komitmen afektif).
15. Terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung yang lebih besar (*conscientiousness* terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) dibanding pengaruh langsung (*conscientiousness* terhadap komitmen afektif).

3. RESEARCH METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Hotel Eastparc Yogyakarta yang berlokasi di Jl. LaksdaAdisucipto Km 6.5, Seturan, Yogyakarta 55281.

Identifikasi, Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian.

Variabel independen : *The Big Five Personality Trait* (X). Variabel *intervening* : kepuasan kerja (Z). Variabel dependen : komitmen afektif (Y).

Komitmen Afektif (Y).

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan komitmen afektif adalah sikap yang ditunjukkan karyawan terkait dengan rasa keterkaitan emosional terhadap hotel Eastparc Yogyakarta. Menurut Allen & Meyer (1990), indikator komitmen afektif : *emotional attachment, Individual identification, dan Involvement*.

Kepuasan Kerja (Z).

Pada penelitian ini, yang dimaksud pada dengan kepuasan kerja adalah respon emosional karyawan yang berdasarkan dari pengalaman yang dialami oleh karyawan dengan membandingkan ekspektasi dan realitas terhadap pekerjaan tersebut. Menurut MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) oleh Weiss et al. (1967) kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan dua indikator yaitu kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Indikator kepuasan intrinsik : aktivitas, kemandirian, nilai moral, tanggungjawab, kreativitas, pemanfaatan, kemampuan, dan promosi prestasi. Sedangkan indikator kepuasan ekstrinsik : variasi pelayanan, social pengakuan, status social, hubungan dengan atasan, kemampuan atasan, keamanan, otoritas, kebijakan perusahaan, kompensasi, dan kondisi kerja, dan rekan kerja.

Kepribadian (X).

Kepribadian dalam penelitian ini merujuk pada bentuk respon psikologis dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu yang terdiri dari sekumpulan persepsi, kognitif, emosi, dan motivasi karyawan hotel Eastparc Yogyakarta. Pada penelitian ini fokus pada dimensi *The Big Five Personality Trait* yaitu *extraversion, neuroticism, openness to experience, agreeableness* dan *conscientiousness*. Menurut Costa et al. (1995), indikator kepribadian: *Extraversion (indicator: gregariousness, assertiveness, activity, excitement-seeking, positive emotions, dan warmth). Agreeableness (indicator : trust, straightforwardness, altruism, compliance, modesty dan tender-mindedness. Conscientiousness (indicator : competence, order, dutifulness, achievement striving, self-discipline, dan deliberation. Selanjutnya, neuroticism dapat diukur dengan anxiety, angry hostility, depression, self-consciousness, impulsiveness, dan vulnerability. Openness to experience (indicator : ideas, fantasy, aesthetics, actions, feelings, dan values.*

Jenis Data dan Cara Pengumpulannya.

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah : data primer dan data sekunder Cara pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Populasi dan Sampel Penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada Hotel Eastparc Yogyakarta yang berjumlah 184 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sensus.

Metode Analisis Data.

Penelitian ini akan menganalisis data dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Dalam penelitian ini olah data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan *software* PLS (*Partial Least Square*).

4. RESULTS

Karakteristik Deskriptif Responden.

Jumlah kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 184 kuesioner dan kembali seluruhnya (100%) dengan kategori memenuhi syarat untuk diolah. **Tabel 1** menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 105 orang dan rentang usia antara 20-29 tahun dengan jumlah 100 orang. Menurut Ardiansah (2003), jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen seseorang yang diakibatkan oleh persepsi yang dimunculkan oleh laki-laki maupun perempuan. Misalnya ketika perempuan menikah maka timbul persepsi bahwa tugas utama mencari nafkah adalah suami, sehingga perempuan memiliki kecenderungan lebih mudah menghadapi permasalahan terkait dengan pekerjaan. Di sisi lain, Hutagalung & Perdhana (2016), menyatakan bahwa usia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja maupun komitmen organisasi seorang karyawan dalam perusahaan. Menurut Kooij et al. (2010), karyawan muda memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen afektif yang lebih rendah dan akan meningkat seiring bertambahnya usia. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin dan usia dapat menjadi faktor penentu komitmen afektif karyawan dalam organisasi.

Table 1. Data Karakteristik Responden Dominan

No	Karakteristik	Karakteristik Dominan	Frekuensi	Persentase
1	JenisKelamin	Perempuan	105	57%
2	Usia	Usia 20-29 Tahun	100	54%

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Table 2. Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Rerata	Kriteria
1	Komitmen Afektif	2.21	Tinggi
2	Kepuasan Kerja	2.12	Puas
3	<i>Extraversion</i>	1.85	Tinggi
4	<i>Neuroticism</i>	2.48	Rendah
5	<i>Openness to Experience</i>	2.06	Tinggi
6	<i>Agreeableness</i>	1.97	Tinggi
7	<i>Conscientiousness</i>	2.04	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Tabel 2 menunjukkan bahwa komitmen afektif responden tergolong tinggi dengan rerata 2.21. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki rasa keterkaitan, mengenal, dan keterlibatan yang tinggi dalam perusahaan. Modal utama perusahaan adalah karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu menjaga komitmen afektif. Menurut Allen & Meyer (1990), semakin tinggi komitmen afektif karyawan maka akan semakin rendah tingkat absensi dan keluarnya karyawan. Susanty & Miradipta (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2 menunjukkan bahwa kepuasan kerja responden tinggi dengan rerata 2.12. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Menurut Feinstein & Vondrasek (2001), semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat komitmen yang dirasakan. Hasil penelitian Suhartini dan Ariati (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dan tujuan strategis. Hasil penelitian Zopiatis, Constanti, & Theocharous (2014) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi afektif dan normatif, dan kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik. Kalkavan & Katrinli (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karir dan komitmen organisasi, tetapi tidak ada pengaruh antara kepuasan dengan prestasi kerja.

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel *extraversion* responden termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rerata 1.92. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki emosional positif dan memiliki kemampuan bersosialisasi dengan baik. Menurut Judge et al. (2002) dan Farrukh, Ying, and Mansori (2017), kepribadian *extraversion* dapat menentukan tingkat kepuasan kerja dan komitmen afektif seseorang. **Tabel 2** menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki kepribadian *neuroticism* yang rendah dengan rerata 2.48. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki kecenderungan untuk memiliki emosi yang lebih stabil dan dapat mengatasi tekanan dengan baik. Hasil penelitian Bruk-Lee et al. (2009) menunjukkan bahwa *neuroticism* merupakan variabel yang memiliki korelasi terkuat dan paling konsisten terhadap kepuasan kerja diantara dimensi *The Big Five Personality Trait* yang lainnya.

Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi dengan rerata 2.06. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki imajinasi yang tinggi, kreatif, artistik, dan keingintahuan yang tinggi. Menurut Erdheim et al. (2006), seseorang yang memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk lebih suka mengeksplorasi dan mencari pekerjaan daripada yang memiliki kepribadian *openness to experience* rendah.

Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki kepribadian *agreeableness* yang tinggi dengan rerata 1.97. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki kecenderungan untuk memiliki sifat yang mudah percaya, simpatik, dan kooperatif. Hasil penelitian Tziner et al. (2008) menunjukkan bahwa seseorang dengan kepribadian *agreeableness* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menyukai bekerja bersama-sama yang dapat

meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki kepribadian *conscientiousness* tinggi dengan rerata 2.04. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hotel Eastparc Yogyakarta memiliki kecenderungan untuk memiliki sikap bertanggungjawab, taat, teliti, ambisius, dan gigih. Furnham et al. (2009) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kepribadian *conscientiousness* yang tinggi akan lebih mudah mencapai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi karena ketelitian dan ketekunan mereka sehingga cenderung dihargai oleh organisasi dan rekan kerja mereka.

Convergent Validity.

Variabel manifest penelitian memiliki nilai *loading factor* > 0.7 sehingga data yang diperoleh valid.

Discriminant Validity.

Nilai *cross loading* pada masing-masing item memiliki nilai yang paling besar jika dibandingkan dengan variabel laten yang lainnya, artinya setiap variabel manifest dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel latennya atau dengan kata lain, seluruh *item* dikatakan valid.

Composite Reliability.

Nilai seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability > 0.7, artinya, seluruh variabel yang diuji valid dan reliable.

Table 3. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	Kepribadian <i>extraversion</i> berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
2	Kepribadian <i>neuroticism</i> berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
3	Kepribadian <i>openess to experience</i> berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
4	Kepribadian <i>agreeableness</i> berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
5	Kepribadian <i>conscientuousness</i> berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
6	Kepribadian <i>extraversion</i> berpengaruh secara positif terhadap komitmen afektif.	Terbukti
7	Kepribadian <i>neuroticism</i> berpengaruh secara negative terhadap komitmen afektif.	Terbukti
8	Kepribadian <i>openess to experience</i> berpengaruh secara positif terhadap komitmen afektif.	Terbukti

9	Kepribadian <i>agreeableness</i> berpengaruh secara positif terhadap komitmen afektif.	Terbukti
10	Kepribadian <i>conscientiousness</i> berpengaruh secara positif terhadap komitmen afektif.	Terbukti
11	Terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung yang lebih besar (<i>extraversion</i> terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) dibanding pengaruh langsung (<i>extraversion</i> terhadap komitmen afektif).	Terbukti
12	Terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung yang lebih besar (<i>neuroticism</i> terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) dibanding pengaruh langsung (<i>neuroticism</i> terhadap komitmen afektif).	Terbukti
13	Terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung yang lebih besar (<i>openness to experience</i> terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) dibanding pengaruh langsung (<i>openness to experience</i> terhadap komitmen afektif).	Terbukti
14	Terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung yang lebih besar (<i>agreeableness</i> terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) dibanding pengaruh langsung (<i>agreeableness</i> terhadap komitmen afektif).	Terbukti
15	Terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung yang lebih besar (<i>conscientiousness</i> terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja) dibanding pengaruh langsung (<i>conscientiousness</i> terhadap komitmen afektif).	Terbukti

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Extraversion Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t, nilai *original sample* untuk variabel *extraversion* bernilai 0.180 dan nilai t statistic sebesar 2.639. Nilai *original sample* 0.180 berarti hubungan tersebut memiliki pengaruh positif. Sedangkan, nilai t statistic tersebut lebih besar dari nilai t table yaitu $2.639 > \text{nilai } t \text{ table } 1.96$. Artinya, kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian Bruk-Lee et al. (2009) Yang dan Hwang (2014), yang menyatakan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Judge et al. (2002), hal tersebut dikarenakan seseorang yang memiliki kepribadian *extraversion* tinggi memiliki stabilitas emosi yang menyebabkan seseorang mudah bahagia dalam hidup dan puas dalam pekerjaannya. Di sisi lain, Tokar et al. (1998) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka orang tersebut memiliki *extraversion* yang lebih tinggi.

Neuroticism Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar -0.158, hal tersebut menunjukkan bahwa *neuroticism* memiliki hubungan negative terhadap kepuasan kerja. Selain itu, nilai t statistic diperoleh sebesar $3.273 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.96$. Artinya *neuroticism* berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Avery et al. (2015)

yang menyatakan bahwa *neuroticism* memiliki hubungan negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Bruk-Lee et al. (2009), hal tersebut dapat dikarenakan seseorang yang memiliki kepribadian *neuroticism* yang lebih rendah memiliki kecenderungan untuk memberikan reaksi berlebih untuk suatu kejadian negatif dan membiarkan suasana hati mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Di sisi lain, Tokar et al. (1998) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kepribadian *neuroticism* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk mengalami kepuasan kerja yang lebih rendah

Openness to Experience Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0.317 dan nilai t statistic sebesar 6.121 > nilai t tabel 1.96. Artinya, kepribadian *openness to experience* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bruk-Lee et al. (2009) yang menunjukkan bahwa kepribadian *openness to experience* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mungkin disebabkan karena pekerjaan yang ada di hotel memiliki variasi yang tinggi dan tidak membosankan. Penelitian Yıldırım, Gülmez, dan Yıldırım (2016) juga menunjukkan bahwa kepribadian *openness* memiliki pengaruh terhadap kepuasan intrinsik. Seseorang yang memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi akan menyukai pekerjaan yang memberikan pengalaman-pengalaman baru, sehingga suatu pekerjaan yang sesuai dengan preferensi seseorang akan menciptakan kepuasan kerja.

Agreeableness Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t diperoleh nilai *original sample* sebesar 0.283 dan nilai t statistic sebesar 4.242 > nilai t table sebesar 1.96. Artinya, kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian-penelitian Acuña et al. (2009). yang menunjukkan hubungan positif signifikan antara kepribadian *agreeableness* terhadap kepuasan kerja Menurut Bruk-Lee et al. (2009), hal tersebut dapat dikarenakan seseorang yang memiliki *agreeableness* tinggi memiliki kemampuan untuk membangun hubungan *interpersonal* dengan rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Conscientiousness Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.326 dan nilai t table sebesar 4,466 > nilai t tabel 1.96. Artinya, kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Spagnoli & Caetano (2012) yang menyatakan bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Bruk-Lee et al. (2009), hal tersebut dapat dikarenakan seseorang yang memiliki kepribadian *conscientiousness* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan baik sehingga akan selalu mengevaluasi pekerjaannya sehingga puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Yıldırım, Gülmez, dan Yıldırım (2016) yang menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* memiliki pengaruh terhadap kepuasan intrinsik. Selain itu, menurut Spagnoli & Caetano (2012), karyawan

yang memiliki kepribadian *conscientiousness* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk berusaha bekerja dengan sepenuh hati sehingga ada kemungkinan untuk menerima umpan balik positif yang menyebabkan karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya.

Pengaruh Kepribadian The Big Five Personality Trait Terhadap Komitmen Afektif

Extraversion Terhadap Komitmen Afektif

Hasil uji t menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.221 dan nilai t statistic sebesar 4.451 > nilai t table sebesar 1.96. Artinya, kepribadian *extraversion* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Erdheim et al. (2006) bahwa kepribadian *extraversion* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Menurut Farrukh et al. (2017), hal ini dapat disebabkan karena *extraversion* adalah dimensi yang berdasarkan pada emosi positif. Selain itu Choi et al. (2015), juga menyatakan bahwa karakteristik *extraversion* yang cenderung mempresepsikan lingkungan kerja mereka secara lebih positif sehingga mendapatkan pengalaman yang lebih positif terhadap organisasi yang menimbulkan rasa keterikatan pada organisasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Guay (2016) yang menyatakan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh lebih kecil terhadap komitmen karyawan dibandingkan dengan kepribadian *agreeableness*, *conscientiousness*.

Neuroticism terhadap Komitmen Afektif

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar -0.182, hal tersebut menunjukkan bahwa *neuroticism* memiliki hubungan negative terhadap komitmen afektif. Selain itu, nilai t statistic diperoleh sebesar 3.862 > nilai t tabel 1.96, hal itu menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Farrukh et al. (2017) yang menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh negative signifikan terhadap komitmen afektif. Menurut Erdheim et al. (2006) berpendapat bahwa karakteristik yang dimiliki kepribadian *neuroticism* yaitu kekhawatiran berlebih, percaya diri rendah, dan pesimis. Menurut Di sisi lain, Farrukh et al. (2017), karakteristik tersebut mencerminkan ketidakstabilan emosi dan dapat mempengaruhi hubungan antara individu dengan individu serta individu dengan organisasi sehingga dapat membuat rendahnya keterikatan afektif pada organisasi

Openness to Experience terhadap Komitmen Afektif

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0.196 dan nilai t statistic sebesar 3.080 > nilai t tabel 1.96, hal tersebut berarti bahwa kepribadian *openness to experience* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tziner et al. (2008), yang menunjukkan bahwa kepribadian *openness to experience* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh individu yang memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi cenderung untuk memiliki keingintahuan yang tinggi dan mencari hal-hal yang menarik dalam organisasi, sehingga dapat menciptakan rasa keterikatan pada organisasi. Namun, menurut Farrukh et al. (2017), individu

yang memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi berpeluang untuk keluar dari organisasi jika tidak menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka

***Agreeableness* terhadap Komitmen Afektif**

Hasil uji t diperoleh nilai *original sample* sebesar 0.181 dan nilai t statistic sebesar 3.357 > nilai t table sebesar 1.96. Artinya, kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Farrukh et al. (2017) yang menyatakan kepribadian *agreeableness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik individu yang memiliki kepribadian *agreeableness* tinggi memiliki sikap pemaaf, sopan, dan fleksibel dalam berurusan dengan orang lain. Karakteristik tersebut penting dalam hubungan interpersonal dan hubungan dengan organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Guay (2016) yang menyatakan bahwa kepribadian *agreeableness* berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian Matzler (2011) juga menunjukkan bahwa dimensi *agreeableness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Menurut Choi et al. (2015), seseorang yang memiliki kepribadian *agreeableness* tinggi akan berusaha memenuhi kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain maupun dengan organisasi dengan bersikap loyal, percaya dan patuh sehingga memiliki kemungkinan yang kecil komitmen afektifnya akan menurun ketika mengalami pengalaman negative dalam pekerjaan.

***Conscientiousness* terhadap Komitmen Afektif**

Hasil uji t menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.165 dan nilai t statistic sebesar 3.363 > nilai t tabel 1.96. Artinya, kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Penelitian ini mendukung penelitian Tziner et al. (2008) yang menyatakan bahwa kepribadian *conscientiousness* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Guay (2016) yang menyatakan bahwa *conscientiousness* berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Menurut Choi et al. (2015), hal tersebut dikarenakan individu yang memiliki kepribadian *conscientiousness* yang tinggi memiliki karakteristik dapat diandalkan, hati-hati, terorganisir, pekerja keras, dan berorientasi pada prestasi sehingga membuat suatu individu dapat bekerja dan menjadi karyawan yang baik

Pengaruh Kepribadian The Big Five Personality Trait Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

***Extraversion* terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji t menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.049 dan nilai t statistic sebesar 2.363 > nilai t table sebesar 1.96. Artinya, kepribadian *extraversion* berpengaruh positif signifikan ter-

hadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hal tersebut mendukung penelitian Spagnoli & Caetano (2012) yang menyatakan bahwa kepribadian *extraversion* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Menurut Judge et al. (2002), hal tersebut dikarenakan seseorang yang memiliki kepribadian *extraversion* tinggi memiliki stabilitas emosi yang menyebabkan seseorang mudah bahagia dalam hidup dan puas dalam pekerjaannya. Sejalan dengan itu, menurut Gunlu et al. (2010) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Jika kepuasan kerja meningkat, maka akan meningkatkan komitmen afektif.

Neuroticism terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *original sample* besar -0.043, artinya *neuroticism* memiliki hubungan negative terhadap komitmen afektif. Selain itu, nilai t statistic diperoleh sebesar 2.542 > nilai t tabel 1.96. Artinya, kepribadian *neuroticism* berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. Hasil dari penelitian Bruk-Lee et al. (2009), yang menyatakan bahwa kepribadian *neuroticism* berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian Farrukh et al. (2017) menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, penelitian Erdheim et al. (2006) menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Menurut Tokar et al. (1998), hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki kepribadian *neuroticism* tinggi cenderung untuk mengalami emosi negatif dan ketidakstabilan emosi. Di sisi lain, menurut Gunlu et al. (2010), semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka seseorang tersebut memiliki kepribadian *neuroticism* yang lebih rendah. Semakin puas akan pekerjaannya, maka akan meningkatkan komitmen afektifnya.

Openness to Experience terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0.086 dan nilai t statistic sebesar 2.644 > nilai t tabel 1.96. Artinya, kepribadian *openness to experience* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian Tziner et al. (2008) menyatakan bahwa kepribadian *openness to experience* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Di sisi lain, menurut Bruk-Lee et al. (2009), kepribadian *openness to experience* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena individu yang memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi akan menyukai pekerjaan yang memberikan pengalaman-pengalaman baru, sehingga suatu pekerjaan yang sesuai dengan preferensi seseorang akan menciptakan kepuasan kerja. Yousef (2002) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan pekerjaannya akan menginginkan untuk tinggal dalam suatu organisasi, bukan karena mereka harus tinggal, tetapi karena mereka menginginkannya.

Agreeableness terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji t diperoleh nilai *original sample* sebesar 0.077 dan nilai t statistic sebesar 2.229 > nilai t table sebesar 1.96. Artinya, kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh positif signifikan

terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. Penelitian Bruk-Lee et al. (2009), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepribadian *agreeableness* terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, Farrukh et al. (2017) menyatakan bahwa kepribadian *agreeableness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Menurut Bruk-Lee et al. (2009), hal tersebut dapat terjadi karena seseorang yang memiliki *agreeableness* tinggi memiliki kemampuan untuk membangun hubungan *interpersonall* dengan rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kemudian, menurut Choi et al. (2015), kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen afektif seorang individu karena seseorang yang memiliki kepribadian *agreeableness* cenderung bersikap loyal, percaya dan patuh pada organisasi secara afektif.

Conscientiousness terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.088 dan nilai t statistic sebesar 2.842 > nilai t tabel 1.96. Artinya, kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. Penelitian Erdheim et al. (2006) menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Kemudian, menurut Spagnoli & Caetano (2012), kepribadian *conscientiousness* juga berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terjadi karena individu yang memiliki kepribadian *conscientiousness* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan sepe-nuh hati sehingga ada kemungkinan untuk menerima umpan balik positif yang menyebabkan karyawan tersebut lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Farrukh et al. (2017) menyatakan bahwa seorang yang memiliki kepribadian *conscientiousness* tinggi memiliki kecenderungan untuk taat pada aturan dalam pekerjaan daripada hal lain, sehingga dapat mengembangkan rasa keterikatan afektif pada organisasi.

Hasil penelitian Fu & Deshpande (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain, Kwantes (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja sangat berhubungan erat dengan komitmen afektif karyawan, faktor kepribadian memiliki peranan penting dalam hubungan tersebut. Hasil penelitian Veličković (2014) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ocen, Francis, dan Angundaru (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Thiruvarasi (2017) yang menjelaskan bahwa *Big Five Personality* berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

5. CONCLUSION AND SUGGESTION

Conclusion.

Hasil penelitian menunjukkan: *Pertama*, Kepribadian *The Big Five Personality Trait* memiliki

pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja kecuali *neuroticism* memiliki pengaruh negative signifikan. **Kedua**, Kepribadian *Big Five Personality Trait* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif kecuali *neuroticism* memiliki pengaruh negative signifikan. **Ketiga**, Kepribadian *Big Five Personality Trait* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja kecuali kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh negative signifikan.

Suggestion.

Bagi Hotel Eastparc Yogyakarta : *Pertama*, meningkatkan perhatian terhadap kepribadian karyawan melalui program penilaian kepribadian karyawan dan pengembangan kepribadian. *Kedua*, meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan melakukan survey kepuasan kerja, memberikan usulan promosi, pujian, kompensasi yang sesuai, dan motivasi untuk karyawan. *Ketiga*, meningkatkan komitmen afektif karyawan melalui sosialisasi nilai dan budaya organisasi, memotivasi karyawan, memberikan penghargaan, menciptakan rasa cinta terhadap organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. **Bagi Penelitian Selanjutnya :** Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian terkait dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian karyawan, dengan memasukkan variabel-variabel terkait lainnya.

Acknowledgement.

Alhamdulillah atas rahmat dan hidayah-Nya, artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima kasih yang tak terhingga atas kesempatan tumbuh dan berkembang yang diberikan oleh Universitas Islam Indonesia. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Hotel Eastparc Yogyakarta beserta para karyawan, yang telah memberikan ijin dan kerjasama yang baik selama penelitian. Selain itu, ucapan terima kasih kepada keluarga dan semua teman yang tidak pernah menyerah dalam memberikan dukungan di semua aspek kehidupan.

REFERENCES

- [1] Acuña, S. T., Gómez, M., & Juristo, N. (2009). How Do Personality, Team Processes and Task Characteristics Relate to Job Satisfaction and Software Quality? *Information and Software Technology*, 51(3), 627–639. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2008.08.006>
- [2] Allen, N. & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1–18.
- [3] Ardiansah, M. N. (2003). Pengaruh Gender dan *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Pada Auditor KAP di Pulau Jawa). *Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro*.53, 1689–1699.
- [4] Avery, R. E., Smillie, L. D., & Fife-Schaw, C. R. (2015). Employee Achievement Orientations and Personality as Predictors of Job Satisfaction Facets. *Personality and Individual Differences*, 76, 56–61. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.11.037>
- [5] Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating

- and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses. *Human Performance*, 22(2), 156–189. <https://doi.org/10.1080/08959280902743709>
- [6] Choi, D., Oh, I. S., & Colbert, A. E. (2015). Understanding Organizational Commitment: A Meta-Analytic Examination of the Roles of the Five-Factor Model of Personality and Culture. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1542–1567. <https://doi.org/10.1037/apl0000014>
- [7] Costa, P T, & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO five-Factor Inventory (NEO-FFI). In *Odessa FL Psychological Assessment Resources*. http://scholar.google.com/scholar?hl=de&q=costa+mccrae+neo+revise&btnG=Suche&lr=&as_ylo=&as_vis=0#2
- [8] Costa, Paul T., Mccrae, R. R., & Kay, G. G. (1995). Persons, Places, and Personality: Career Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Career Assessment*, 3(2), 123–139. <https://doi.org/10.1177/106907279500300202>
- [9] Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959–970. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.04.005>
- [10] Farrukh, M., Ying, C. W., & Mansori, S. (2017). Organizational Commitment: an Empirical Analysis of Personality Traits. *Journal of Work-Applied Management*, 9(1), 18–34. <https://doi.org/10.1108/jwam-12-2016-0026>
- [11] Feinstein, A. ., & Vondrasek, D. (2001). A Study of Relationships between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Restaurant Employees. *Journal of Hospitality, Tourism and Leisure Science*, 1(4), 1–20.
- [12] *Feist, Jess and Feist, Gregory. (2009). Theories of Personality, Seventh Edition. New York: McGraw-Hill*
- [13] Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- [14] Furnham, A., Eracleous, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, Motivation and Job Satisfaction: Hertzberg Meets The Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 765–779. <https://doi.org/10.1108/02683940910996789>
- [15] Ganu, D., & Kogutu, C. N. (2014). Effect of The Big Five Personality Traits on Job Satisfaction and Organizational Commitment in The Healthcare Industry: The Case Of Kenya. *American Journal of Health Sciences (AJHS)*, 5(2), 145–154. <https://doi.org/10.19030/ajhs.v5i2.8964>
- [16] Guay, R. P. e. al. (2016). Why People Harm The Organization and its Members: Relationships among Personality, Organizational Commitment, and Workplace Deviance. *Human Performance*, 29, 1–15. <https://doi.org/10.1080/08959285.2015.1120305>
- [17] Gunlu, E., Aksarayli, M., & Perçin, N. Ş. (2010). Job Satisfaction and Organizational

- Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693–717. <https://doi.org/10.1108/09596111011053819>
- [18] Hutagalung, S., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(2), 171. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i2.13408>
- [19] Ivancevich, J., Olelelns, M. dan Matterson, M. (1997). *Organisational Behaviour and Management*. Sydney: Irvin
- [20] Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- [21] Kalkavan, S., & Katrinli, A. (2014). The Effects of Managerial Coaching Behaviors on the Employees' Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1137–1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.129>
- [22] Kooij, D. T. A. M., Jansen, P. G. W., Dikkers, J. S. E., & De Lange, A. H. (2010). The Influence of Age on the Associations between HR Practices and both Affective Commitment and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1111–1136. <https://doi.org/10.1002/job.666>
- [23] Kwantes, C. T. (2009). Culture, Job Satisfaction and Organizational Commitment in India and The United States. *Journal of Indian Business Research*, 1(4), 196–212. <https://doi.org/10.1108/17554190911013265>
- [24] Matzler, K. al. (2011). Personality Traits, Affective Commitment, Documentation Of Knowledge, And Knowledge Sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 296–310. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540156>
- [25] Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- [26] Ocen, E., Francis, K., dan Angundaru, G. (2017). The Role Of Training In Building Employee Commitment: The Mediating Effect Of Job Satisfaction. *European Journal of Training and Development.*, 41, 742–757. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2016-0084>
- [27] 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*, 80(3), 647–658. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.002>
- [28] Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan). Buku 1. Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Gramedia.
- [29] Spagnoli, P., & Caetano, A. (2012). Personality and Organisational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction during Socialisation. *Career Development International*, 17(3), 255–275. <https://doi.org/10.1108/13620431211241081>
- [30] Spector, P. E. (. (1985). Measurement Of Human Service Staff Satisfaction: Development Of The Jobsatisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693–

713.

- [31] Suhartini dan Ariati, S. K. (2017). Impact of Individual, Job, and Organizational Characteristics on Organizational Commitment with Job Satisfaction as Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(1), 359–372.
- [32] Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri*, 15(1), 13–24. <https://doi.org/10.9744/jti.15.1.13-24>
- [33] Thiruvarasi, M. (2017). Influence of Big Five Personality on Organizational Commitment, Emotional Intelligence and Job Satisfaction. *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*, 8, 2229–4104. Retrieved from www.skirec.org
- [34] Tokar, D. M., Fischer, A. R., & Mezyldlo Subich, L. (1998). Personality and Vocational Behavior: A Selective Review of the Literature, 1993-1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 115–153. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1660>
- [35] Tziner, A., Waismal-Manor, R., Vardi, N., & Brodman, A. (2008). The personality Dispositional Approach to Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Psychological Reports*, 103(2), 435–442. <https://doi.org/10.2466/PRO.103.2.435-442>
- [36] Veličković VM, et al. (2014). Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Nurses in Serbia: A Factor Analysis. *Nursing Outlook*. 62(6), 415–427. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2014.05.003>
- [37] Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Vol. XXIII) University of Minnesota. *Industrial Relations Center, Minneapolis, IN*, 22, 1–119. [http://vpr.psych.umn.edu/assets/pdf/Monograph XXII - Manual for the MN Satisfaction Questionnaire.pdf](http://vpr.psych.umn.edu/assets/pdf/Monograph%20XXII%20-%20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf)
- [38] Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality Traits and Simultaneous Reciprocal Influences between Job Performance and Job Satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- [39] Yildirim, B. I., Gulmez, M., & Yildirim, F. (2016). The Relationship between the Five-factor Personality Traits of Workers and their Job Satisfaction: Study on Five Star Hotels in Alanya. *Procedia Economics and Finance*, 39, 284–291. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30325-2](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30325-2)
- [40] Yousef, D. A. (2002). Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study from an Arabic Cultural Perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 250–266. <https://doi.org/10.1108/02683940210428074>
- [41] Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). Job Involvement, Commitment, Satisfaction and Turnover: Evidence from Hotel Employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129–140. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.09.013>