

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dibentuk sebagai wadah bagi sekelompok individu dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu. Keberadaan organisasi bergantung kepada kerja sama individu-individu dalam organisasi sehingga dengan kata lain sikap dan perilaku individu dalam organisasi sangat mempengaruhi pencapaian sasaran yang telah ditetapkan bersama (Hidayat, 2013). Salah satu organisasi yang sampai saat ini masih tetap eksis adalah GMNI. Berdasarkan AD/ART GMNI dinyatakan bahwa GMNI merupakan singkatan dari Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia. GMNI ini didirikan untuk menciptakan kader *progresif revolusioner*, sehingga kader dari GMNI dapat memiliki pandangan maju guna menciptakan perubahan mendasar dan menyeluruh. GMNI pada saat ini telah memiliki cabang yang tersebar diberbagai daerah Indonesia, salah satunya berada di Pekanbaru. GMNI cabang Pekanbaru memiliki sembilan komisariat yaitu Dwilogi, Dwiwarna, Dwipa, Dwitunggal, Fekonsos, Hukum UIR, Justicia, Nawaksara, Trisakti.

Komitmen dalam berorganisasi merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki setiap anggota agar tujuan dan cita-cita organisasi dapat terpenuhi, Hal ini sejalan dengan pandangan Shopiah (2008) yang menjelaskan bahwa komitmen penting dalam organisasi karena komitmen organisasi menjadi penentu tinggi rendahnya keinginan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. kemudian

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Agustini (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan seseorang dengan organisasi, dan mempunyai implikasi bagi keputusan seseorang untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi. Pentingnya komitmen organisasi kemudian juga ikut mempengaruhi tujuan GMNI guna menciptakan kader yang *progresif revolutioner*.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi tentunya berbeda-beda. GMNI sendiri beberapa anggota organisasi yang terindikasi memiliki komitmen organisasi yang rendah. Hal ini dapat terlihat pada hasil observasi peneliti pada agenda rapat gabungan GMNI pada tanggal 11 februari 2016. Berdasarkan hasil observasi dilihat beberapa anggota GMNI datang tidak tepat waktu, serta terlihat beberapa anggota GMNI ketika rapat sedang berlangsung mereka sibuk dengan telpon genggamnya dan juga malah berbicara dengan teman disebelahnya. Data pendukung yang menerangkan adanya indikasi dari rendahnya komitmen organisasi anggota GMNI juga didapat dari observasi, berdasarkan absensi 3 rapat terakhir di tiap-tiap komisariat dilihat bahwa tingkat kehadiran anggota GMNI Cabang Pekanbaru tidak mencukupi diangka 50%, yakni 35,58% anggota yang hadir pada rapat pertama, 30,13% anggota yang hadir pada rapat kedua dan 32,69% anggota yang hadir pada rapat ketiga.

Allen dan Meyer (1991) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen yakni komitmen sebagai kelekatan afeksi kepada organisasi (*Affective Commitment*), komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi (*Continuance Commitment*), dan komitmen

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

sebagai kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi (*Normative Commitment*). Jika dikaitkan dengan hasil observasi maka anggota organisasi GMNI yang menunjukkan sikap datang terlambat, bermain telepon genggamnya, dan berbicara dengan rekan anggota lainnya menunjukkan bahwa kelekatan afeksi kepada organisasi (*Afektive Commitment*) yang kurang baik. Selain itu, dengan melihat absensi daftar hadir anggota dalam kegiatan rapat menunjukkan bahwa kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi (*Normative Commitment*) yang tidak baik. Tidak baiknya kelekatan afeksi (*Afektive Commitment*) dan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi (*Normative Commitment*) mengindikasikan komitmen organisasi yang rendah pada anggota organisasi GMNI Pekanbaru.

Komitmen anggota terhadap organisasi sangat penting bagi terwujudnya cita-cita organisasi. Agustini (2015) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan ada rasa memiliki organisasi, memiliki keinginan kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaannya, dan menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tujuan organisasi. Allen dan Meyer (1990) menambahkan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja penuh dedikasi, dengan demikian maka individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi serta memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi yang digelutinya.

Komitmen pada anggota organisasi tidak semata-mata menetap pada diri individu. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

anggota pada organisasi salah satunya adalah konflik peran. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Rulestry dan Eryanto (2013), dan Theresia dkk. (2016) yang menemukan bahwa konflik peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik peran akan mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen anggota pada suatu organisasi.

Konflik peran yang individu alami akan menimbulkan kebimbangan serta perasaan tidak nyaman sehingga komitmen pada organisasi menjadi terpengaruh. Hal ini sesuai dengan pandangan Rulestry & Eryanto (2013) yang menjelaskan bahwa Konflik peran dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebab konflik peran yang dialami oleh individu dapat menimbulkan rasa tidak nyaman pada diri individu untuk menjalankan peran dalam organisasi.

Theresia dkk. (2006) mengatakan bahwa konflik peran merupakan situasi dimana seorang individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan. Robbins (2006) juga menambahkan bahwa konflik peran tersebut akan muncul apabila individu menemukan bahwa patuh pada tuntutan satu peran menyebabkan dirinya kesulitan mematuhi tuntutan peran yang lainnya.

Tipe kepribadian yang dimiliki anggota organisasi juga mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Sambung dan Iring (2014) yang menemukan bahwa kepribadian berpengaruh kuat dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Aziz (2016) menjelaskan bahwa kepribadian yang dimiliki individu dapat berpengaruh terhadap komitmen

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu dalam organisasi karna kepribadian merupakan karakteristik yang relatif permanen dan secara konsisten mempengaruhi perilaku individu

Pendekatan kepribadian dalam penelitian ini menggunakan teori *big five personality*. Pendekatan kepribadian *big five* merupakan pendekatan yang sering digunakan dalam penelitian perilaku keorganisasian. Pendekatan kepribadian *big five* menjelaskan bahwa kepribadian individu terdiri dari lima *trait* dasar. Kelima *trait* dasar tersebut digunakan untuk menggambarkan perilaku *kognitif*, *afektif* dan *sosial* (Aziz, 2016). Dalam penelitian ini, *trait Agreeableness* menjadi fokus tipe kepribadian yang ingin peneliti kaji secara lebih mendalam. *Agreeableness* adalah salah satu diantara lima *trait* dasar yang dikemukakan didalam teori *big five personality*.

Sambung dan Iring (2014) menyatakan kepribadian *agreeableness* memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Kepribadian yang dicirikan dengan *Agreeableness* juga merupakan salah satu faktor yang mampu membentuk komitmen organisasi. Danang (2015) menyebutkan *Agreeableness* mengindikasikan individu ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Bonar (2012) menerangkan *Agreeableness* merupakan sifat ramah, lembut hati, percaya pada orang lain, murah hati, setuju pada pendapat orang lain, penuh toleransi dan baik hati.

Berdasarkan penjelasan telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan konflik peran dan tipe

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepribadian *Agreeableness* dengan komitmen organisasi pada anggota organisasi GMNI Cabang Pekanbaru.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu: Apakah ada hubungan konflik keran dan tipe kepribadian *agreeableness* dengan Komitmen organisasi pada anggota GMNI Cabang Pekan Baru ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan konflik peran dan tipe kepribadian *agreeableness* dengan komitmen organisasi pada anggota GMNI Cabang Pekanbaru.

### **D. Keaslian penelitian**

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai bahan informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Penelitian psikologi mengenai komitmen organisasi banyak dilakukan melalui studi korelasional maupun studi komparasional seperti yang dilakukan oleh Sri Rahayuningsiah & Sholikhhan (2015) tentang pengaruh konflik peran, kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi pada guru, Sri Rulestry & Henry eryanto (2013) tentang pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah sakit Tk. IV Salak Bogor, Theresia dkk. (2016) tentang pengaruh konflik peran, kelelahan emosional dan kepuasan kerja Terhadap

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

intensitas *turnover* yang di mediasi komitmen organisasi pada dinas pasar kota Semarang, Bonar Hutapea (2012) tentang sifat kepribadian dan dukungan organisasi sebagai prediktor komitmen organisasi guru pria di sekolah dasar, Roby Sambung & iring (2014) tentang pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* dengan komitmen organisasional sebagai intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya),

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel terikat komitmen organisasi. sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas dan subyek penelitian. Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian yang menghubungkan konflik peran dan tipe kepribadian *agreeableness* dengan komitmen organisasi pada anggota GMNI Cabang Pekanbaru belum pernah diteliti sebelumnya, sehingga penelitian ini asli dan dapat dipertanggung jawabkan.

### E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi tentang hubungan konflik peran dan tipe kepribadian *agreeableness* dengan komitmen organisasi

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Bagi anggota GMNI cabang Pekanbaru penelitian ini bisa menjadi masukan yang berguna dalam mengupayakan peningkatan komitmen organisasi.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.