

dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Allen dan Meyer (1993) menyebutkan bahwa komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan organisasi dengan anggota organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan individu dalam berorganisasi.

Agustini (2015) menambahkan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi, merasakan adanya loyalitas dan 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 (1991) menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja penuh dedikasi, karena individu yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal paling penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Individu dengan tingkat komitmen organisasi tinggi juga memiliki pandangan positif dan akan melakukan hal terbaik untuk kepentingan organisasi, sehingga membuat individu memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab guna menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi yang digelutinya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan dan kemauan menjalankan tugas keorganisasian dengan penuh dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Komponen Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1993) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu

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.

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.

- a) *Affective Commitment*; yaitu menunjukkan adanya ketertarikan psikologis antara individu dengan organisasinya. Ini berarti seseorang bertahan di suatu organisasi karena mereka memang menginginkannya. Komitmen ini meliputi ikatan emosional, pengenalan, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b) *Continuance Commitment*; yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen ini terikat dengan organisasinya dengan alasan ekonomi dan terlalu banyak hal yang harus dikorbankan seperti waktu, dan usaha yang telah di investasikan, bila meninggalkan organisasi.
- c) *Normative Commitment*; yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Sehingga komitmen ini didefinisikan sebagai suatu bentuk komitmen yang terbentuk karena persepsi individu bahwa sebagai anggota organisasi mereka merasa ada kewajiban untuk tetap memiliki komitmen terhadap organisasinya. Ini berarti bahwa individu tetap bertahan menjadi anggota organisasi karena ia merasa punya kewajiban.

Setiap individu memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Individu yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku berbeda dengan individu yang memiliki komitmen yang berdasarkan *continuance* maupun komitmen yang berdasarkan *normative*.

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.

Menurut Sopiah (2008) terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

- a) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*); yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi
- b) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*); yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan individu pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c) Komitmen terkontrol (*control commitment*); yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Spector (2000) menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah karakteristik personal, situasional dan posisi.

- a) Karakteristik Personal.
 - (1) Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

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.

- (2) Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
 - (3) Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
 - (4) Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
 - (5) Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
 - (6) Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- b) Situasional.
- (1) Nilai (*Value*) Tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap individu untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.
 - (2) Keadilan organisasi, meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
 - (3) Karakteristik pekerjaan, meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap 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.

(4) Dukungan organisasi, mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sejauh mana anggota mempersepsikan bahwa organisasi memberi dorongan, dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota akan menjadi komit.

c) *Positional*

(1) Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota berkomitmen, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang anggota untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi serta peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

(2) Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosial ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Menurut Sopiah (2008) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain.

- a) Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.

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.

- b) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
- d) Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen individu dalam organisasi.

Penelitian yang mengkaji tentang komitmen organisasi juga menemukan faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Bonar (2012) dengan hasil bahwa Sifat *agreeableness* berperan terhadap komitmen organisasi secara umum. Dengan kata lain sifat *agreeableness* yang dimiliki individu juga akan mempengaruhi komitmen organisasi.

B. Konflik Peran

1. Pengertian konflik peran

Robbin (2006) mengemukakan bahwa konflik peran merupakan suatu situasi di mana seorang individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan. Davis dan Newstrom (1985) menambahkan bahwa konflik peran merupakan kondisi dimana individu memiliki persepsi atau harapan yang berbeda tentang peran. Rulestry & Eryanto (2013) menjelaskan bahwa konflik peran adalah sebuah situasi ketika individu dihadapkan beberapa pertentangan kewajiban yang mereka miliki.

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.

Rizzo dkk. (1970) menjelaskan konflik Peran merupakan dimensi kecocokan- ketidakcocokan sebagai syarat dari sebuah peran. Munandar (2008) menyatakan bahwa konflik peran dapat didefinisikan sebagai adanya ketidakcocokan antara harapan harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Wijono (2010) menambahkan konflik peran adalah konflik dalam diri yang terjadi ketika adanya perbedaan peran dalam tugas dan tanggung jawab yang diampu oleh individu. Konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagai akibatnya, individu yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, dan serba salah.

Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan bahwa ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang disekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran. Luthans (2008) menambahkan bahwa seseorang akan mengalami konflik peran jika memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Greenhouse & beutell (1985) konflik peran merupakan konflik yang muncul akibat dari tekanan-tekanan yang berasal dari peran ganda.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran adalah konflik yang terjadi karena adanya benturan saat individu sedang menjalankan dua peran berbeda sebagai mahasiswa dan juga sebagai anggota organisasi.

2. Jenis-jenis konflik peran

McShane (2005) mengatakan ada tiga konflik peran yang dapat terjadi dalam organisasi.

- a) Konflik peran pribadi (*person-role conflict*) yaitu; Konflik ini terjadi jika tuntutan peranan melanggar nilai-nilai dasar, sikap, dan kebutuhan individu yang menduduki suatu posisi.
- b) Konflik intra peran (*intrarole conflict*) yaitu; Konflik ini terjadi jika individu yang berbeda merumuskan suatu peranan menurut perangkat harapan yang berbeda.
- c) Konflik antar peran (*interrole conflict*) yaitu;. Konflik antar peran dapat terjadi karena menghadapi peranan ganda.

Penjelasan lain dikemukakan oleh Nafi'i (2013) mengenai jenis-jenis konflik peran yaitu.

a) *Intra sender conflict*

Konflik ini muncul karna peran individu yang diterima dari pengirim pesan bertentangan dengan nilai-nilai yang dipegang oleh penerima peran atau yang menjalankan peran.

b) *Inter sender conflict*

Individu penerima peran mengalami konflik akibat adanya perbedaan harapan dengan peran yang dijalankan individu tersebut.

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.

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.

c) *Interrole conflict*

Konflik jenis ini muncul ketika individu menempati dua atau lebih peran yang tidak konsisten

d) *Intarrole conflict (person role)*

Konflik ini muncul dari aktivitas individu yang diharapkan menjalankan suatu peran, merasa bahwa apa yang dijalankannya tidak selaras dengan keinginan individu tersebut

3. Dimensi konflik peran

Greenhouse dan Beutell (1985) Ada tiga dimensi konflik peran yaitu

a) *Time based conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lain

b) *Strain based conflict*

Adanya ketidaksesuian yang menyebabkan ketegangan dalam menjalankan salah satu peran yang diakibatkan dengan peran yang lain

c) *Behavior based conflict*

Adanya ketidaksesuian pengharapan perilaku yang dilakukan pada sebuah peran dengan pengharapan yang ada pada peran yang lain.

Rizzo dkk. (1970) menjelaskan dimensi sebagai berikut.

a) Konflik antara internal standar dan perilaku peran yang telah ditentukan.

Konflik Ini merupakan bentuk konflik antara individu dan peran atau *intrarole conflict* yang terjadi pada seseorang yang menjadi peran penting

dalam suatu organisasi ketika seseorang tersebut mengisi satu posisi atau peran.

- b) Konflik antara waktu, sumber daya, atau kemampuan orang yang memegang peran penting, serta perilaku peran yang telah ditentukan. Ketika orang lain dalam peran yang berkaitan menunjukkan ketidakcocokan, ini dapat dipandang sebagai *intrasender conflict*. Ketidakcocokan tersebut juga dapat datang dari organisasi yang bersangkutan. Dari sudut pandang seseorang yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi, ketidakcocokan yang muncul dipandang sebagai *intrarole conflict* atau *person-role conflict* contohnya seperti tidak cukupnya kemampuan yang dimiliki.
- c) Konflik antara beberapa peran yang dimiliki oleh orang yang sama yang memerlukan perilaku yang berbeda atau memiliki perilaku yang tidak sama, atau perubahan pada perilaku sebagai akibat pada suatu situasi. Konflik ini merupakan *interrole conflict* yang terjadi ketika individu yang memegang peran penting pada suatu organisasi mengisi lebih dari satu posisi dalam suatu sistem.
- d) Konflik pada ekspektasi dan permintaan organisasi yang terjadi dalam ketidakcocokan peraturan. konflik yang terjadi karena permintaan peran lain, serta ketidakcocokan standar evaluasi.

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.

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.

Wexley dan Yukl (1992) menyebutkan bahwa dimensi konflik peran antara lain :

- a) Adanya dua pengirim peran atau lebih yang menyampaikan harapan-harapan peran yang tidak selaras.
- b) Adanya seorang pengirim peran menyampaikan harapan-harapan peran yang bertentangan.
- c) Seseorang yang menjadi anggota lebih dari satu kelompok atau seseorang tersebut menduduki lebih dari satu posisi dalam organisasi.

C. Tipe Kepribadian *Agreeableness*

a) Pengertian tipe kepribadian *agreeableness*

Agreeableness adalah kecenderungan seseorang untuk memberi maaf, toleran, percaya, dan berhati lunak. Individu digambarkan seperti seseorang yang mudah setuju dengan orang lain adalah termasuk dalam dimensi kepribadian ini. Individu yang rendah dalam *agreeableness* lebih cenderung kasar, dingin, tidak peduli, tidak simpati dan juga antagonis, sehingga *agreeableness* merupakan dimensi yang dapat menjadikan seseorang sebagai anggota tim yang efektif dan dapat memperoleh prestasi pada suatu pekerjaan yang mengembangkan dan mempertahankan hubungan interpersonal yang baik (Ivancevich 2007).

Danang (2015) menjelaskan bahwa *Agreeableness* dapat juga disebut sebagai *social adaptability* atau *likability* yang mengindikasikan seseorang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Digman (1990) menyatakan bahwa

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.

dimensi ini tampaknya dimensi yang muncul dengan melibatkan aspek yang lebih manusiawi dari kemanusiaan, seperti *altruism*, pemeliharaan, perhatian, dan dukungan emosional pada akhir dimensi, serta permusuhan, ketidakpedulian terhadap orang lain, mementingkan diri sendiri, pendendam dan cemburu terhadap yang lain.

Denalia (2013) menyatakan *agreeableness* adalah individu yang mengindikasikan sebagai seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, seseorang yang sangat peka, 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.

McCrae dan John (1992) menyebutkan bahwa individu yang memiliki sifat *agreeableness* memiliki ciri-ciri menghargai orang lain, pemaaf, murah hati, baik hati, simpatik, dan mudah percaya. Bruck dan Allen (2003) mengatakan bahwa individu yang memiliki skor *agreeableness* yang tinggi digambarkan sebagai individu yang suka membantu, bersimpati kepada orang lain, berhati lembut, kooperatif, dan baik hati, sebaliknya, individu yang memiliki skor *agreeableness* yang rendah memiliki sifat egosentris, kompetitif, mudah tersinggung dan skeptis terhadap orang lain.

penjelasan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa Tipe Kepribadian *agreeableness* adalah salah satu trait kepribadian *big five* dengan individu mengacu pada kemampuan dalam beradaptasi sosial yang baik.

Hak Cipta Dilindungi 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.

2. Dimensi tipe kepribadian *agreeableness* dalam *big five personality*

McCrae dan John (1992) setiap dimensi dari *big five* terdiri dari 6 (enam) faset atau subfaktor. Faset-faset tersebut adalah

a) *Neuroticism* terdiri dari:

- (1) *Anxiety* (kecemasan)
- (2) *Self-consciousness* (kesadaran diri)
- (3) *Depression* (depresi)
- (4) *Vulnerability* (mudah tersinggung)
- (5) *Impulsiveness* (menuruti kata hati)
- (6) *Angry hostility* (amarah)

b) *Extraversion* terdiri dari:

- (1) *Gregariousness* (suka berkumpul)
- (2) *Activity level* (level aktivitas)
- (3) *Assertiveness* (tegas)
- (4) *Excitement Seeking* (mencari kesenangan)
- (5) *Positive Emotions* (emosi yang positif)
- (6) *Warmth* (kehangatan)

c) *Openness to new experience* terdiri dari:

- (1) *Fantasy* (khayalan)
- (2) *Aesthetics* (keindahan)
- (3) *Feelings* (perasaan)
- (4) *Ideas* (ide)

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.

- (5) *Actions* (tindakan)
- (6) *Values* (nilai-nilai)
- d) *Agreeableness* terdiri dari:
 - (1) *Straightforwardness* (berterusterang)
 - (2) *Trust* (kepercayaan)
 - (3) *Altruism* (mendahulukan kepentingan orang lain)
 - (4) *Modesty* (rendah hati)
 - (5) *Tendermindedness* (berhati lembut)
 - (6) *Compliance* (kerelaan)
- e) *Conscientiousness* terdiri dari:
 - (1) *Self-discipline* (disiplin)
 - (2) *Dutifulness* (patuh)
 - (3) *Competence* (kompetensi)
 - (4) *Order* (teratur)
 - (5) *Deliberation* (pertimbangan)
 - (6) *Achievement striving* (pencapaian prestasi)

D. Kerangka Berfikir

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Allen dan Mayer (1991) tentang komitmen organisasi, teori Grenhouse dan Beutell (1985) tentang konflik peran serta McCrae and john (1992) tentang tipe kepribadian *aggreableness* dalam teori *big five personality* yang menjadi dasar pemikiran pemikiran peneliti dalam melakukan penelitian.

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.

Komitmen organisasi bisa dikatakan sebagai suatu sikap yang menunjukkan kesetiaan dan ketertarikan individu terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi sehingga menjadikan individu bekerja penuh dedikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Meyer dan Allen (1991) menyebutkan bahwa komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan organisasi dengan anggota organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan individu dalam berorganisasi. Komponen dalam komitmen organisasi dibedakan menjadi tiga bagian yaitu, *Affective Commitment*; yaitu menunjukkan adanya ketertarikan psikologis antara individu dengan organisasinya, *Continuance Commitment*; komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi dan *Normative Commitment*; keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi.

Komitmen menjadi hal yang penting dalam organisasi sebab komitmen organisasi menjadi penentu dari tinggi rendahnya keinginan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, hal ini sesuai dengan pandangan Agustini (2015) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan 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. Individu yang memiliki komitmen organisasi akan berada dalam organisasi dengan penuh penuh dedikas, karena individu yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal paling penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi.

Individu dengan tingkat komitmen organisasi tinggi juga memiliki pandangan positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi yang terbentuk dalam diri individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah konflik peran dan tipe kepribadian. Konflik peran dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena individu yang memiliki konflik peran yang tinggi cenderung akan mengalami kebingungan dalam menjalankan perannya dan individu yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah. Konflik peran ini muncul jika individu dihadapkan pada situasi dan kondisi dimana individu memiliki persepsi atau harapan yang berbeda tentang peran yang sedang dijalankannya, sehingga dapat dikatakan bahwa konflik peran merupakan suatu persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu dan adanya tekanan.

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi selain dari konflik peran. Kepribadian yang dimiliki tiap-tiap anggota organisasi akan berbeda dan perbedaan tersebut juga akan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi yang kemudian berdampak pada komitmen yang dimiliki anggota organisasi. Kepribadian dianggap memberi pengaruh bagi komitmen organisasi termasuk pada mahasiswa karena semakin sesuai sifat-kepribadian seseorang dengan tuntutan pekerjaan (*the person-job fit*) maka makin baik unjuk kerja dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Pendekatan kepribadian *big five* merupakan pendekatan yang sering digunakan dalam penelitian perilaku keorganisasian. Teori kepribadian *big five* ini

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.

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.

didasarkan pada model lima faktor kepribadian sebagai representasi struktur *trait* yang merupakan dimensi utama dari kepribadian. Taksonomi *big five personality* merupakan asesmen yang komprehensif dari kepribadian di mana individu mempersepsikan bagaimana dirinya sendiri serta bagaimana hubungan dirinya dengan orang lain. Tipe kepribadian *Agreeableness* merupakan salah satu kepribadian dalam teori *big five personality*. 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. *Agreeableness* bisa dikatakan sebagai seseorang yang memiliki sifat yang kebersetujuan, percaya pada orang lain, ramah, baik hati dan penuh toleransi.

Berdasarkan pemahaman konseptual yang telah diterangkan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi akan meningkat jika anggota organisasi mampu mengatasi konflik peran yang dia miliki. Komitmen juga akan meningkat jika anggota organisasi memiliki tipe kepribadian *Agreeableness*.

E. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan kerangka berfikir hipotesis penelitian adalah “Terdapat hubungan konflik peran dan tipe kepribadian *agreeableness* dengan komitmen organisasi pada anggota GMNI Cabang Pekanbaru”.