

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN (*BIG FIVE PERSONALITY*) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN GENERASI Y

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Psikologi**



Oleh

ASTRI WAHYULI

1510321032

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS ANDALAS

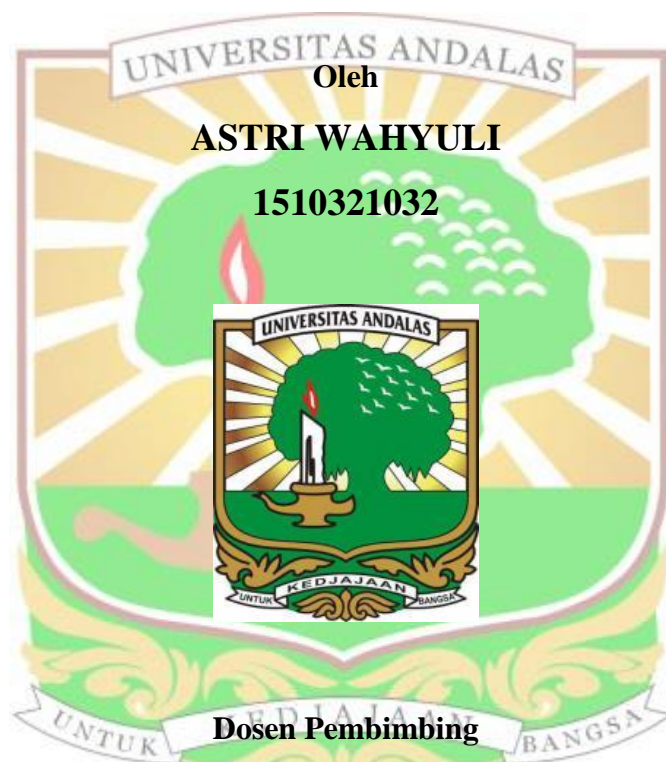
PADANG

2021

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN (*BIG FIVE PERSONALITY*) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN GENERASI Y

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Psikologi**



Oleh

ASTRI WAHYULI

1510321032

Dosen Pembimbing

Mafaza, S.Psi., MSc

Izzanil Hidayati, S.Psi., MA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS ANDALAS

PADANG

2021

Hubungan Kepribadian (*Big Five Personality*) dengan Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Y

Astri wahyuli¹⁾ Mafaza²⁾ Izzanil Hidayati²⁾

1) Mahasiswa Prodi Psikologi, Fakultas Kedokteran Universitas Andalas

2) Dosen Prodi Psikologi, Fakultas Kedokteran Universitas Andalas

ABSTRAK

Komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi diri dan keterlibatannya pada suatu organisasi yang ditandai dengan kesediaan dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepribadian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepribadian (*Big Five Personality*) dengan komitmen organisasi pada karyawan Generasi Y. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif berupa desain korelasi dengan jumlah sampel sebanyak 200 orang karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *nonprobability sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat ukur *Big Five Inventory* dan *Organizational Commitment Questionnaire*. Masing-masing dimensi BFI memiliki reabilitas sebesar 0,750 *extraversion*, *agreeableness* sebesar 0,734, *conscientiousness* sebesar 0,752, *neuroticism* sebesar 0,769, dan *openness to experience* 0,735. Sedangkan OCQ memiliki reabilitas sebesar 0,852. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Dimensi *neuroticism* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Sedangkan dimensi *openness to experience* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dimensi *conscientiousness* merupakan dimensi yang paling signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Big Five Personality, Komitmen Organisasi, Generasi Y*

The Relationship between Personality (Big Five Personality) and Y Generation Employee Organizational Commitment

Astri Wahyuli¹⁾ Mafaza²⁾ Izzanil Hidayati²⁾

1) Student of Psychology Major, Medical Faculty, Andalas University

2) Lecture of Psychology Major, Medical Faculty, Andalas University

ABSTRACT

Organizational commitment is the relative strength of employees in identifying themselves and their organizational interactions with the willingness to accept the organizational values & goals, also has a strong desire to retain their membership in the organization or company they work for. One of the factors that influence the organizational commitment is personality. The purpose of this study was to determine the relationship between personality (Big Five Personality) and the organizational commitment of Y generation employees. The method used in this research is a quantitative method in the form of a correlation design with a sample size of 200 employees. The sample was carried out using the Nonprobability Sampling technique. The Data was collected using the Big Five Inventory measuring tool and the Organizational Commitment Questionnaire. Each BFI dimension has a reliability of 0.750 extraversion, consentableness of 0.734, conscientiousness of 0.752, neuroticism of 0.769, and openness to experience of 0.735. Meanwhile, OCQ has a reliability ratio of 0.852. The results showed that the dimensions of extraversion, agreeableness, and conscientiousness had a significant positive relationship with organizational commitment. Meanwhile, the neuroticism dimension has a significant negative relationship with organizational commitment and the openness to experience dimension has no relationship with organizational commitment. Based on the results of this study, the dimension of conscientiousness is the dimension that has the most significant relation with organizational commitment.

Keywords: Big Five Personality, Organizational Commitment, Generation Y.