

ABSTRAK

PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN *NEUROTICISM*, KEPERCAYAAN PADA PEMIMPIN DAN KOHESIVITAS KELOMPOK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL AFEKTIF

(Studi Pada Karyawan PT. Pelindo II, Jakarta)

Ricko Armansyah

15/391983/PEK/21429

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari tipe kepribadian neurotisme, kepercayaan kepada pemimpin dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasional afektif. Analisis ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan (1) Apakah tipe kepribadian neurotisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional afektif pada karyawan PT. Pelindo II Jakarta? (2) Apakah kepercayaan pada pemimpin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional afektif pada karyawan PT. Pelindo II Jakarta ? (3) Apakah pengaruh kohesivitas kelompok berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional afektif pada karyawan PT. Pelindo II Jakarta ?.

Subyek penelitian ini adalah karyawan BUMN PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) wilayah Jakarta. Analisis dilakukan terhadap 255 responden yang dilakukan pada bulan Desember 2017 hingga Maret 2018. Survey dilakukan dengan metoda *purposive sampling* dengan memberikan kuesioner cetak kepada calon responden yang telah ditentukan oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran *Big Five Inventory (BFI)* yang dikembangkan oleh Goldberg (1992), Costa dan McCrae (1995), dan Ramdhani (2012) untuk mengukur Tipe Kepribadian Neurotisme dengan 8 pertanyaan. Kepercayaan pada Pemimpin diukur menggunakan instrumen *Trust in Leader Scale* (Adams dan Sartori, 2005) dengan 20 pertanyaan. Kohesivitas Kelompok diukur menggunakan instrumen *Team Cohesion Scale* (Carless dan De Paola, 2000) dengan 10 pertanyaan, dan Komitmen Organisasional Afektif menggunakan *Affective Commitment Scale* (Allen dan Meyer, 1990) dengan 8 pertanyaan.

Peneliti menggunakan uji instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji tingkat kepercayaan dan konsistensi hasil penelitian. Untuk pengujian hipotesis peneliti menggunakan metoda regresi linier berganda

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis (H_1) Tipe Kepribadian Neurotisme berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Afektif. (H_2) Kepercayaan pada Pemimpin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Afektif. (H_3) Kohesivitas Kelompok berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Afektif.

Kata Kunci: Tipe Kepribadian *Neuroticism*, Kepercayaan pada Pemimpin, Kohesivitas Kelompok, Komitmen organisasional Afektif.

ABSTRACT

THE EFFECT OF NEUROTICISM PERSONALITY TYPE, TRUST IN LEADERS DAN GROUP COHESIVITY ON AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENTS

(Study of PT Pelindo II, Jakarta)

Ricko Armansyah
15/391983/PEK/21429

The research aims to testing the influence of neuroticism personality types, trust in leaders and group cohesiveness on affective organizational commitment. The analysis aims to answer the questions (1) Does the neuroticism personality type has positive and significant effect on affective organizational commitment? (2) Does trust in the leader has a positive and significant effect on affective organizational commitment? (3) Does the of group cohesiveness has positive and significant effect on affective organizational commitment?

The subjects of this research were employees of State Owned Company PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jakarta region. The analysis was conducted on 255 respondents conducted in December 2017 to March 2018. The survey was conducted using a purposive sampling method by giving a printed questionnaire to prospective respondents who had been determined by the researcher.

This study uses the Big Five Inventory (BFI) measurement instrument developed by Goldberg (1992), Costa and McCrae (1995), and Ramdhani (2012) to measure Personality Types of Neuroticism with 8 questions. Trust in Leaders is measured using the Trust in Leader Scale instrument (Adams and Sartori, 2005) with 20 questions. Group cohesiveness was measured using the Team Cohesion Scale instrument (Carless and De Paola, 2000) with 10 questions, and Affective Organizational Commitment using the Affective Commitment Scale (Allen and Meyer, 1990) with 8 questions.

Researchers used instrument tests in the form of validity and reliability tests to test the level of trust and consistency of research results. To test the hypothesis the researcher used the method of multiple linear regression

The test results showed that the hypothesis (H_1) of the Neuroticism Personality Type has a negative and significant effect on Affective Organizational Commitment. (H_2) Trust in Leaders positively and significantly influences Affective Organizational Commitment. (H_3) Group Cohesiveness positively and significantly influences Affective Organizational Commitment.

Keywords: *Neuroticism Personality Types, Trust in Leaders, Group Cohesiveness, Affective Organizational Commitment*