

Literature Review: Individual Personality Effect on Human Resource Planning Mediated by Organizational Commitment

Dwidyah Laurensyah Heriyanto Putri

Fakultas Ilmu Kesehatan, Kedokteran dan Ilmu Alam, Universitas Airlangga

Endang Dwiyanti

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga

Korespondensi Penulis: dwidyah.laurensyah.heriyanto-2020@fkm.unair.ac.id

Abstract. *Organizational commitment is one of the main factors that influence how human resource planning will be taken. This is inseparable from the influence of organizational commitment in many areas of human resource management. On the other hand, personality that influences organizational commitment is an essential part that is inherent in every individual that makes it difficult to change. Therefore, this study aims to determine the effect of individual personality on organizational commitment which indirectly affects organizational human resource planning. From the results obtained, personality in general has a significant influence on organizational commitment. However, a more in-depth study is needed using each personality theory and specific organizational fields.*

Keywords: *Human Resources, Organizational Commitment, Personality*

Abstrak. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi bagaimana perencanaan sumber daya manusia akan diambil. Hal ini tidak terlepas dari pengaruh komitmen organisasi di berbagai bidang manajemen sumber daya manusia. Di sisi lain, kepribadian yang mempengaruhi komitmen organisasi merupakan bagian penting yang melekat pada setiap individu sehingga sulit untuk berubah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian individu terhadap komitmen organisasi yang secara tidak langsung mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia organisasi. Dari hasil yang diperoleh, kepribadian secara umum mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun demikian, diperlukan kajian yang lebih mendalam dengan menggunakan masing-masing teori kepribadian dan bidang organisasi tertentu.

Kata kunci: Kepribadian, komitmen organisasi, sumber daya manusia

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan modal bagi perusahaan dan organisasi, baik untuk perencanaan maupun pengemudi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hoff et al., 2021). Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang sesuai dan mampu untuk melaksanakan usaha tersebut. Komitmen sumber daya manusia telah dipelajari secara mendalam karena dipercaya dapat memengaruhi performa dari organisasi. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) sendiri didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari kemampuan identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen dari sumber daya manusia memengaruhi banyak variabel penting dalam perencanaan sumber daya manusia, termasuk *absenteeism*, *organizational citizenship*, *performa*, *turnover*, keinginan untuk

mencari alternatif pekerjaan lain dan keluar dari pekerjaan, dan kepuasan pekerjaan (*job satisfaction*) (Fiorito et al., 2007).

Salah satu faktor utama yang dipercayai memengaruhi komitmen sumber daya manusia adalah kepribadian (Franck, 2022). Kepribadian adalah bagian yang esensial karena kepribadian melekat pada setiap individu dan sulit untuk diubah. Individu dengan kepribadian yang positif dapat membantu dalam menciptakan keberlangsungan perusahaan (Nur Kholisah & Apriono, 2020). Oleh karena itu, penting untuk mengetahui lebih dalam mengenai pentingnya pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi sehingga perusahaan dapat menyesuaikan perencanaan sumber daya manusia yang dibuat.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode *literature review* dengan mengumpulkan literatur dari beberapa sumber yakni *Science Direct* dan *Google Scholar*. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian jurnal terdiri atas “*personality*”, “*commitment*”, “*organizational commitment*”, “*individual personality difference*”, “*personality in organization*”, dan “*personality and commitment*”. Jurnal yang ditemukan kemudian dilakukan seleksi secara manual oleh peneliti. Secara keseluruhan ditemukan 5 jurnal dengan bidang penelitian manajemen dan bisnis serta psikologi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 5 jurnal yang ditemukan, 3 di antaranya menggunakan teori *Five Factors Model* atau *Big Five Personality Traits*, 1 menggunakan teori *Cattel System Core Factor Personality*, sementara 1 menganalisis kepribadian secara garis besar tanpa pengklasifasian dengan teori tertentu. Rentang publikasi jurnal berkisar antara 2020-2022 dengan bidang jurnal manajemen dan bisnis serta psikologi. Metode penelitian yang digunakan dari 3 jurnal yang digunakan adalah metode kuantitatif dan deskripsi eksplanatori yang menggunakan kuesioner yang kemudian hasilnya dianalisis menggunakan SPSS, 2 lainnya menggunakan metode *literature review*. Hasil analisis jurnal yang disajikan pada tabel berikut.

Judul Jurnal	Metode, Desain, dan Sampel	Teknik Analisis	Hasil
<p><i>The influence of Personality Traits on Organizational Commitment: Evidence from GCB Bank in Ghana.</i></p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner untuk mengumpulkan data dari pekerja GCB Bank, Ghana. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel acak sederhana, dengan menyebarkan 196 kuesioner secara online, dengan memperoleh 180 tanggapan yang dapat digunakan. Kajian difokuskan pada <i>Big Five Model/Five-Factor Model</i> untuk mendefinisikan karakter individu dan komitmen organisasi.</p>	<p>Data yang dikumpulkan dari kuesioner dianalisis menggunakan SPSS versi 26.0 untuk statistik deskriptif dan untuk memperoleh informasi sosio-demografi responden. Perangkat lunak SmartPLS 3.0 digunakan untuk analisis <i>Partial Least Squares</i> (PLS) untuk menganalisis model penelitian.</p>	<p>Penelitian menemukan bahwa ciri-ciri kepribadian individu, khususnya Model Lima Faktor (<i>Five-Factor Model</i>), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di kalangan karyawan di GCB Bank, Ghana. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian seperti keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, ekstraversi, keramahan, dan neurotisme dapat memprediksi dan mempengaruhi komitmen dalam suatu organisasi. Meski demikian, tidak ada dampak langsung dari kepribadian ini terhadap perencanaan sumber daya manusia.</p>
<p><i>Investigating the Mediating Role of Social Capital in the Relationship Between Personality Traits and Organizational Commitment</i></p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode sensus sampling untuk memilih seluruh manajer sekolah dasar di kota Ardabil, Iran, sebagai sampel. Populasi statistik terdiri dari seluruh pengelola sekolah dasar di Ardabil yang bekerja pada suatu organisasi pendidikan selama tahun ajaran 2017. Desain penelitian melibatkan penggunaan kuesioner, khususnya Kuesioner Komitmen Organisasi yang dikembangkan</p>	<p>Analisis data meliputi penggunaan model persamaan struktural dan koefisien korelasi Pearson yang dilakukan dengan menggunakan Amos dan SPSS 23.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat stabilitas emosional, rasa tidak aman, dan kemandirian berhubungan dengan komitmen organisasi. Sementara ciri-ciri stabilitas emosi dan radikalisme dikaitkan dengan modal sosial. Selain itu, terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dan modal sosial. Hasil pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa</p>

	oleh Meyer dan Allen (1991) dan Kuesioner Enam Belas Faktor Kepribadian.		ciri-ciri kepribadian secara langsung dan tidak langsung melalui komitmen organisasi berpengaruh secara sosial
<i>The Effect of Organizational Culture and Personality on Organizational Citizenship Behaviour mediated by Organizational Commitment on the Employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Jember</i>	Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif eksplanatori, analisis data kuantitatif, dan analisis jalur sebagai metode analisis data. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai BTN Jember yang berjumlah 98 orang, dan digunakan sampling sensus untuk memilih responden penelitian.	Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan analisis jalur yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kepribadian, dan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> .	Studi ini menemukan bahwa kepribadian karyawan yang lebih baik mengarah pada komitmen organisasi yang lebih tinggi. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai dampak yang kuat terhadap perilaku pegawai yang akan mengarah pada efektivitas organisasi, mendukung manajemen puncak dalam bagaimana memahami perilaku manusia dan memberdayakan sumber daya manusia dalam organisasi.
<i>Emotional Intelligence and Personality Traits - Antecedents of Organizational Commitment</i>	Penelitian ini menggunakan metode <i>focus group discussion</i> dengan ahli dan <i>literature review</i> pada jurnal dan artikel yang dipelajari.	Data penelitian dianalisis secara kualitatif deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian tertentu, seperti ekstroverti dan keramahan, mempunyai efek positif terhadap komitmen organisasi, sementara tingkat neurotisisme yang lebih rendah juga berkontribusi terhadap tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi.
<i>Personality Traits as Antecedents of Organizational Commitment;</i>	Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dan <i>cross-sectional</i> dengan	Perangkat lunak SPSS digunakan untuk analisis data	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, khususnya yang

<i>Moderating Effect of Workplace Spirituality</i>	teknik <i>convenience sampling</i> . Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner valid yang disebarakan kepada 220 bankir yang bekerja di Rawalpindi/Islamabad, dengan 170 kuesioner dianggap layak untuk dianalisis.	yang telah diperoleh.	diselaraskan dengan <i>Five Factors Model</i> (FFM), mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di sektor perbankan Rawalpindi/Islamabad, Pakistan. Spiritualitas di tempat kerja bertindak sebagai faktor moderasi dalam hubungan ini, dengan ekstroversi dimoderasi secara signifikan oleh spiritualitas di tempat kerja untuk mempengaruhi komitmen organisasi.
--	--	-----------------------	--

Secara garis besar dapat diketahui bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang terhadap komitmen organisasi. Meski demikian, apabila penelitian dilakukan dengan pengklasifikasian, beberapa jenis kepribadian tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan menggunakan pengkategorian *Big 5 Personality Trait*, kepribadian *extraversion* ditemukan memiliki pengaruh yang paling signifikan di antara kelima kepribadian yang ada (Akmal, 2022; Korankye et al., 2021; Singh & Gujral, 2020). 4 kepribadian selain *extraversion* memiliki pengaruh pada komitmen organisasi meski hanya rata-rata dan tak sekuat *extraversion* (Korankye et al., 2021; Singh & Gujral, 2020). Namun, pada 2 jurnal yang menggunakan teori tersebut ditemukan bahwa *agreeableness* adalah yang paling tidak memiliki pengaruh yang signifikan (Akmal, 2022; Singh & Gujral, 2020). Dengan menggunakan teori pengklasifikasian *cattel system core factor of personality*, ditemukan bahwa *emotional stability*, *conformity*, *insecurity*, *radicalism*, dan *self-sufficiency* memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap komitmen organisasi (Amani & Shabahang, 2022).

Penelitian Korankye et al. (2021) yang berfokus pada GCB Bank di Ghana, dan penelitian Akmal (2022) yang berbasis di Rawalpindi/Islamabad, Pakistan, keduanya menggunakan Model Lima Faktor atau *Five Factors Model* (FFM) untuk mengeksplorasi pengaruh kepribadian. Kedua jurnal menemukan bahwa ciri-ciri seperti keterbukaan terhadap pengalaman, kehati-hatian, ekstraversi, keramahan, dan neurotisme secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Memahami sifat-sifat tersebut dapat membantu dalam mengembangkan strategi perencanaan sumber daya manusia yang efektif (Korankye et al.,

2021; Akmal, 2022). Selain itu, diketahui bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi, dipengaruhi oleh kepribadian yang dimiliki, kemungkinan besar berkontribusi positif terhadap perencanaan sumber daya manusia melalui dedikasi dan keterlibatan yang diberikan (Korankye et al., 2021; Akmal, 2022).

Penelitian Amani & Shabahang (2022) yang dilakukan di Iran menawarkan perspektif berbeda dengan menekankan pengaruh langsung dan tidak langsung kepribadian terhadap komitmen organisasi melalui modal sosial. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian seperti stabilitas emosional dan kemandirian berdampak pada tingkat komitmen baik secara langsung maupun melalui peningkatan interaksi sosial dalam organisasi. Sudut pandang ini menggarisbawahi peran dinamika organisasi dalam membentuk komitmen karyawan. Sebaliknya, penelitian Nur Kholisah & Apriono (2020) berfokus pada hubungan langsung antara ciri-ciri kepribadian karyawan yang positif—seperti kemampuan beradaptasi, kehati-hatian, dan sikap positif—dan komitmen organisasi. Diketahui bahwa karyawan dengan sifat-sifat ini cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada perencanaan sumber daya manusia dengan membina tenaga kerja yang berdedikasi dan terlibat, selaras dengan tujuan organisasi.

Singh & Gujral (2020) secara tidak langsung membahas bagaimana ciri-ciri kepribadian individu mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia melalui dampaknya terhadap komitmen organisasi. Ini menyoroti bahwa karakteristik pribadi secara signifikan mempengaruhi komponen komitmen afektif dan normatif tanpa secara eksplisit merinci proses mediasi antara ciri-ciri kepribadian dan hasil perencanaan sumber daya manusia. Sementara itu, Pasha (2022) menambahkan dimensi unik dengan mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja sebagai faktor moderasi dalam hubungan antara ciri-ciri kepribadian, komitmen organisasi, dan perencanaan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa membina lingkungan kerja yang diperkaya secara spiritual memoderasi sifat-sifat seperti dampak ekstroverti terhadap komitmen, sehingga meningkatkan tingkat komitmen karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi yang secara tidak langsung memengaruhi bagaimana perencanaan sumber daya manusia dilakukan. Hasil yang diperoleh tidak secara spesifik menggali salah satu teori sehingga analisis masih perlu dilakukan secara mendalam. Semua jurnal yang dianalisis sepakat mengenai pengaruh mendasar dari ciri-ciri kepribadian (seperti sifat hati-hati, ekstrasversi, dan keramahan) terhadap komitmen organisasi. Meski demikian, terdapat perbedaan pada penekanan tiap kepribadian yang berbeda-beda pada efek langsung dan tidak langsung, peran faktor mediasi seperti modal sosial dan spiritualitas, dan implikasi spesifiknya terhadap perencanaan sumber daya manusia. Hal ini menggarisbawahi kompleksitas pemahaman bagaimana perbedaan kepribadian individu berinteraksi dengan konteks organisasi dalam membentuk komitmen karyawan dan mempengaruhi pengambilan keputusan strategis perencanaan SDM di lingkungan budaya dan sektoral yang berbeda.

DAFTAR REFERENSI

- Akmal, M. (2022). Personality Traits as Antecedents of Organizational Commitment; Moderating Effect of Workplace Spirituality. *Journal of Behavioral Sciences*, 32(1).
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1). Retrieved from www.tesu.edu/ilj
- Amani, M., & Shabahang, M. J. (2022). Investigating the Mediating Role of Social Capital in the Relationship Between Personality Traits and Organizational Commitment. *Public Organization Review*, 22(4), 919–934. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00553-1>
- Fiorito, J., Bozeman, D. P., Young, A., & Meurs, J. A. (2007). Organizational Commitment, Human Resource Practices, and Organizational Characteristics. In *Journal of Managerial Issues*, 19(2). Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40604563>
- Franck, J. D. (2022). Personality and Organizational Commitment in Employees of Electrical Generation and Transmission Cooperatives.
- Hoff, T., Lee, D. R., & Prout, K. (2021). Organizational commitment among physicians: A systematic literature review. *Health Services Management Research*, 34(2), 99–112. <https://doi.org/10.1177/0951484820952307>
- Korankye, B., Page, I., Ahakwa, I., Anaman, E. A., & Samuel, D. (2021). The influence of Personality Traits on Organizational Commitment: Evidence from GCB Bank in Ghana. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 9(1). Retrieved from www.questjournals.org

- Nur Kholisah, I., & Apriono, M. (2020). The Effect of Organizational Culture and Personality on Organizational Citizenship Behavior mediated by Organizational Commitment on the Employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Pasha, M. A. (2022). Personality Traits as Antecedents of Organizational Commitment; Moderating Effect of Workplace Spirituality. *Journal of Behavioural Sciences*, 32(1).
- Singh, A., & Gujral, H. K. (2020). Emotional Intelligence and Personality Traits - Antecedents of Organizational Commitment. *An International Bilingual Peer Reviewed Refereed Research Journal*, 7(25).