

12-1-2012

## Sifat-Kepribadian dan Dukungan Organisasi Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria di Sekolah Dasar

Bonar Hutapea

*Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta 11440, Indonesia, bonarhpt@yahoo.com*

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/hubsasia>

---

### Recommended Citation

Hutapea, B. (2012). Sifat-Kepribadian dan Dukungan Organisasi Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria di Sekolah Dasar. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 16(2), 101-115. <https://doi.org/10.7454/mssh.v16i2.1496>

This Article is brought to you for free and open access by UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Makara Human Behavior Studies in Asia by an authorized editor of UI Scholars Hub.

## **SIFAT-KEPRIBADIAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI GURU PRIA DI SEKOLAH DASAR**

Bonar Hutapea

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta 11440, Indonesia

*E-mail: bonarhpt@yahoo.com*

---

### **Abstrak**

Penelitian tentang komitmen organisasi umumnya dilakukan dalam latar bisnis dan industri dan masih sangat sedikit dalam latar pendidikan. Secara khusus, komitmen organisasi guru pria perlu diteliti mengingat jumlahnya yang terpaut jauh dibandingkan guru wanita meski keberadaannya juga sangat dibutuhkan dalam perkembangan psikologis siswa. Tujuan penelitian ini adalah menguji kemampuan prediktif sifat-kepribadian dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi para guru pria dan selanjutnya menguji faktor kepribadian yang berkontribusi terhadap komponen komitmen organisasi guru pria tersebut. Populasi penelitian ini adalah guru-guru pria sekolah dasar swasta di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat-kepribadian dan dukungan organisasi berkontribusi signifikan terhadap komitmen guru pria di sekolah dasar swasta. Selain itu, ditemukan bahwa dua dari lima faktor kepribadian berperan signifikan terhadap dimensi-dimensi komitmen organisasi guru tersebut.

### **Traits-Personality and Perceived Organizational Support as Predictors of Organizational Commitment among Elementary School Male Teachers**

#### **Abstract**

Unlike in business and industrial setting, researches examining organizational commitment in academic/educational realm have been scarce. In particular, because of significant role of male teacher in students' psychological development, it is necessary to reveal male teachers' commitment due to persistent huge disparity of their numbers as compared with their female counterparts. The purpose of this study was to investigate the predictability of traits-personality and perceived organizational support towards male teachers' organizational commitment and also to examine the relation of five factors of personality with dimensions of their commitment. Participants for this study consisted of male teachers of private elementary schools in Jakarta. This study found that traits-personality and perceived organizational support made significant contributions to teachers' commitment. More over, it was determined that two of five factors of personality were predictors for male teachers' commitment dimensions. Limitations and implications of this study are discussed.

*Keywords: male teacher, organizational commitment, perceived organizational support, traits-personality*

---

### **1. Pendahuluan**

Dalam penyelenggaraan pendidikan formal, tenaga pendidik merupakan yang terpenting. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sebagai pendidik profesional, guru memiliki

kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Profesionalitas guru tersebut merupakan salah satu faktor penting yang sangat dibutuhkan, agar sekolah dapat menyusun berbagai pengembangan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dalam bidang pendidikan.

Profesionalitas dan kualitas kerja guru merupakan indikator dari adanya komitmen guru terhadap sekolah sebagai organisasi tempatnya mengajar. Dengan kata lain, seorang guru yang memiliki komitmen akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sekolah dengan sepenuh hati demi kemajuan sekolah tersebut.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan berfokus terhadap dampak negatif dan kerugian yang timbul bila guru tak memiliki komitmen organisasi terhadap sekolah. Misalnya, Barnes, Crowe, dan Schaefer (2007) yang mengestimasi besarnya kerugian yang ditanggung sekolah dan seluruh sekolah dalam beberapa distrik di Amerika Serikat disebabkan oleh keluar-masuknya guru dari sekolah yang satu ke sekolah yang lain maupun berhentinya guru dari pekerjaannya sebagai guru. Misalnya, paling tidak 86 juta dolar per tahun terbuang hanya pada sekolah negeri di Chicago saja, belum termasuk resiko yang dialami sekolah yang berakibat pada kinerja sekolah dan prestasi siswa. Hal ini semakin menguatkan keyakinan bahwa mengajar atau guru adalah profesi yang rumit dan banyak menuntut (*demanding*), tak hanya pikiran tapi juga hati guru dalam kesehariannya. Mengajar tak sekedar menyajikan fakta-fakta melainkan juga mengabdikan seluruh hati dan waktu (Day, 2004), sehingga diperlukan pemahaman dan penyelesaian yang tepat terhadap persoalan komitmen organisasi para guru.

Meski demikian, hingga saat ini, penelitian mengenai komitmen organisasi umumnya dilakukan pada latar organisasi bisnis, dan jarang ditemukan dalam konteks pendidikan atau lembaga pendidikan, terutama di Indonesia. Penelitian mengenai komitmen organisasi pada lembaga pendidikan di Indonesia, sejauh dapat ditemukan pada publikasi ilmiah, baru dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Jusuf (1994), Kembaren (2002), dan Seniati (2002a; 2006). Penelitian Jusuf (2002) terhadap 91 guru sekolah dasar pada salah satu yayasan di Jakarta menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap organisasi disumbang oleh karakteristik pribadi, karakteristik peran dan lingkungan pekerjaan. Penelitian Kembaren (2002) terhadap 91 dosen yang mewakili 5 fakultas di salah satu perguruan tinggi negeri (institut) di Jawa Barat menunjukkan bahwa *trait-kepribadian*, komitmen pekerjaan dan *perceived organizational support* berperan signifikan terhadap komitmen dosen pada perguruan tinggi. Sedangkan penelitian Seniati (2002a; 2006) terhadap 302 dosen yang berstatus pegawai negeri sipil aktif dan telah bekerja tetap selama minimal satu tahun yang mewakili 12 fakultas di Universitas Indonesia menyimpulkan bahwa masa kerja, *trait* kebaikan hati, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, sedangkan iklim psikologis memberikan pengaruh tidak langsung dalam hot news hari ini melalui kepuasan kerja. Dari beberapa kajian tersebut, sekurang-kurangnya dapat

dimaknai bahwa penelitian tentang komitmen organisasi pada tenaga pendidik serta antesedennya perlu dilakukan untuk mendukung keberhasilan lembaga pendidikan dalam menjalankan proses pendidikan. Hal ini didukung oleh Peterson dan Mets (1987) yang menyatakan bahwa penelitian tentang komitmen organisasi perlu dilakukan mengingat perannya mempengaruhi tingkah laku dalam proses belajar-mengajar, berinteraksi dengan rekan kerja, kepala sekolah, serta pelayanan kepada masyarakat.

Data statistik mengenai berita utama hari ini jumlah guru di Indonesia tahun 2008 (Santana, 2012) semakin menguatkan pendapat di atas, yakni bahwa jumlah guru pria lebih rendah dari pada guru wanita baik pada sekolah negeri maupun swasta, baik pendidikan dasar maupun menengah. Khususnya guru pada sekolah dasar, guru pria pada sekolah swasta terpaut jauh dibandingkan dengan guru wanita (jumlah guru pria sebanyak 542.065 dan guru wanita sebanyak 774.044 pada sekolah dasar negeri, sedangkan pada sekolah dasar swasta 49.636 guru pria dan 70.387 guru wanita)

Meskipun perbedaan jumlah guru di atas dapat disebabkan oleh sejumlah faktor lain, misalnya perbedaan motivasi dan preferensi pekerjaan, peneliti menilai faktor komitmen para pria sebagai guru terhadap institusi pendidikan maupun terhadap dunia pendidikan secara umum patut diperhitungkan. Secara khusus komitmen guru pria layak dikaji mengingat pendapat sejumlah ahli dan berdasarkan penelitian dinyatakan bahwa guru pria amat diperlukan di sekolah karena sejumlah alasan. Misalnya, Friedman (2010) menyatakan bahwa guru pria memainkan peran penting dalam kehidupan anak. Anak-anak yang masih belia memerlukan model peran (*role-model*) yang positif. Anak-anak memerlukan dua model peran yakni peran laki-laki dan peran perempuan dalam hidupnya, terutama yang dibesarkan oleh orang tua tunggal dan sekolah dapat membantu hal itu melalui sosok guru. Koutros (2010) menyatakan bahwa kurangnya jumlah guru pria pada sekolah dasar di seluruh dunia merupakan suatu epidemi dan menyimpulkan hal yang sama dengan Friedman tentang pentingnya peran guru pria di sekolah dasar. Roulston dan Mills (2000), Smith (2004), Martino (2008) dan Holm, *et al.* (2009) menegaskan hal ini dengan menyatakan bahwa perlu mendorong adanya gugus tugas yang beragam dan representatif terlepas dari masih adanya persoalan terkait jender di masyarakat, yang diharapkan dapat membantu anak-anak mengembangkan sebuah harapan bahwa baik laki-laki maupun perempuan akan mampu memenuhi semua peran dan tanggung jawab orang dewasa dalam kehidupan.

Berdasarkan tinjauan Blazer (2006) terhadap sejumlah kepustakaan, disimpulkan bahwa sebanyak 20 persen guru di seluruh Amerika Serikat meninggalkan

profesinya setelah tiga tahun dan 30 persen sesudah lima tahun menjadi guru. Selain itu, Blazer juga menemukan bahwa jumlah guru pria dan wanita yang meninggalkan sekolah tempatnya mengajar ataupun berhenti mengajar hampir sama, hanya motifnya saja yang berbeda. Kehamilan dan mengurus anak adalah alasan perempuan yang paling lazim ditemukan sedangkan pada pria masalah gaji dan keuntungan lainnya lebih utama.

Penelitian sejenis, sejauh ini, belum pernah dilakukan di Indonesia sehingga belum diketahui pasti jumlah guru yang meninggalkan pekerjaannya sebagai guru, begitu pula dengan perbedaan guru pria dan guru wanita yang berhenti mengajar termasuk motif-motifnya. Meski demikian, hasil penelitian Kantor Bank Dunia di Jakarta (2011) menunjukkan beberapa temuan menarik tentang profil dan tren tenaga kependidikan di Indonesia antara lain: 1) Guru perempuan lebih banyak tersebar di wilayah perkotaan, sedangkan guru laki-laki lebih banyak di wilayah terpencil; 2) Sebagian besar guru berumur antara 35-50 tahun dan 30 persen guru akan pensiun dalam 10 tahun maka diperlukan penataulangan terhadap tenaga kependidikan; 3) Sekitar 48 persen sekolah dikelola swasta yang melayani 31 persen murid dan mempekerjakan 38 persen dari keseluruhan guru. Oleh karena itu manajemen guru sekolah swasta merupakan bahan pertimbangan dalam reformasi sistem pendidikan di negeri ini; 4) Komposisi guru di sekolah-sekolah perkotaan adalah 73 persen guru perempuan dan 27 persen merupakan guru laki-laki; dan 5) Ketidakhadiran guru adalah isu utama yang mengkhawatirkan di Indonesia sebab, menurut penelitian tersebut, tingkat ketidakhadiran guru menurut studi pada tahun 2003 adalah 19 persen, walaupun turun menjadi 15 persen dalam studi lanjutan pada tahun 2008. Dengan demikian, menarik untuk mengetahui lebih jauh tentang komitmen para pria sebagai guru sekolah dasar. Khususnya guru swasta yang tentu sangat berbeda dengan guru pada sekolah negeri dalam hal kepastian pendapatan dan stabilitas finansial yang tak ditemukan dalam status sebagai guru swasta.

Secara umum, komitmen organisasi digambarkan sebagai suatu keadaan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dan melibatkan dirinya pada organisasi dan tujuan organisasi, serta tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut (Dunham, Grube, & Castaneda, 1994; Robbins, 2001). Mowday, Porter, dan Steers (1982:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen

organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Lebih jauh, komitmen organisasi yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat absensi dan tingkat *turnover* (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005), tingkat kelambanan dalam bekerja (Angle & Perry, 1981), kemangkiran kerja (Farrell & Stamm, 1988), dan perilaku kontraproduktif (Dalal, 2005), serta berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005), motivasi (Mathieu & Zajac, 1990), dan *organizational citizenship behaviors* (Ricketta, 2002).

Terlepas dari banyaknya definisi tentang komitmen organisasi, Allen dan Meyer (1991) mengkonsepkan bahwa komitmen organisasi menggambarkan tiga tema umum, yaitu *affective attachment to the organization*, *perceived cost association with leaving the organization* dan *obligation to remain with the organization*. Allen dan Meyer (1990; 1991) dan Meyer, *et al.* (2002), menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga pendekatan yang disebut komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif. Masing-masing komponen tersebut berbeda fungsi dan implikasinya, dapat saling berinteraksi, dan dimiliki oleh seseorang dalam derajat yang berbeda-beda. Karenanya, Allen dan Meyer (1990) serta Meyer dan Allen, (1997) lebih memilih untuk menggunakan istilah komponen komitmen organisasi daripada tipe komitmen organisasi karena hubungan karyawan dengan organisasinya dapat bervariasi dalam ketiga komponen tersebut. Hal yang umum dari ketiga komponen komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang: (1) menggambarkan hubungan individu dengan organisasi, dan (2) mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi (Allen & Meyer, 1991). Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang kuat akan melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi karena setuju dengan tujuan organisasi tersebut dan adanya keinginan untuk melakukan hal tersebut (*want to do so*), berbeda dengan karyawan yang mempunyai komitmen berkesinambungan yang tinggi yang tetap bekerja dalam organisasi karena ia menganggap rugi bila meninggalkan organisasi dan karena adanya kebutuhan untuk melakukan hal tersebut (*need to do so*). Komponen yang terakhir adalah komitmen normatif. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki komitmen normatif akan tetap bekerja dalam organisasi karena adanya nilai-nilai dan norma-norma yang telah terinternalisasi dalam dirinya, yang mengharuskannya melakukan hal tersebut (*ought to do so*) (Allen & Meyer, 1990).

Berdasarkan penelitian Mowday, Porter dan Steers (1982), anteseden komitmen organisasi meliputi: (1) karakteristik personal yang terdiri dari usia, lama kerja,

jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, kepribadian, (2) karakteristik struktural, (3) karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan yang terdiri dari tantangan pekerjaan, konflik peran ganda, dan ambiguitas peran; serta (4) pengalaman kerja antara lain terdiri dari gaya kepemimpinan, keterandalan organisasi, dan rekan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Meyer, *et al.* (2002) mengelompokkan menjadi beberapa kategori yaitu, variabel demografi (*demographic variables*), perbedaan individual, dan pengalaman kerja.

Dari kajian kepustakaan yang dilakukan peneliti tentang korelat komitmen organisasi, khususnya di Indonesia, hingga saat ini, faktor kepribadian termasuk karakteristik personal yang jarang dilibatkan dalam penelitian. Karenanya, penelitian Seniati (2002a; 2006) menjadi rujukan yang penting. Seniati (2002a) menunjukkan adanya pengaruh sifat-kepribadian terhadap komitmen organisasi dan yang paling menonjol adalah faktor *agreeableness*. Sedangkan studi Seniati (2006) terhadap sejumlah dosen pada Universitas Indonesia menemukan bahwa model hubungan teoritik yang terdiri dari masa kerja, sifat-kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis sesuai (*fit*) untuk menjelaskan komitmen dosen pada universitas, di mana masa kerja dan sifat-kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dosen pada universitas dibandingkan kepuasan kerja. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa sifat kepribadian memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap komitmen organisasi karena sifat kepribadian adalah sesuatu yang melekat pada diri dosen dan lebih sulit diubah. Adanya pengaruh sifat kepribadian terhadap komitmen organisasi pada dosen juga sesuai dengan pernyataan Caldwell dan O'Reily (1990) bahwa semakin sesuai sifat-kepribadian seseorang dengan tuntutan pekerjaan (*the person-job fit*) maka makin baik unjuk kerja dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Struktur kepribadian berdasarkan sifat dapat dilihat antara lain dengan menggunakan kepribadian lima besar (*the big five personality*) yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (Costa & McCrae, 1992; McCrae, *et al.*, 1998). Kelima sifat-kepribadian tersebut adalah *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness*. Penjelasan masing-masing faktor sifat tersebut adalah sebagai berikut: 1) *Neuroticism* adalah sifat pencemas, mudah depresi, pemarah, mudah takut, tegang, rawan kritik, serta emosional dan merupakan sifat negatif; 2) *Extraversion* adalah sifat mudah bergaul, banyak bicara, aktif, asertif, suka berteman, dan suka bergembira; 3) *Openness to experience* berisikan sifat imajinatif, kreatif, ingin tahu, memiliki pemikiran bebas dan orisinal, menyukai variasi, sensitif terhadap seni; 4) *Agreeableness* merupakan sifat ramah, lembut hati,

percaya pada orang lain, murah hati, setuju pada pendapat orang lain, penuh toleransi dan baik hati; 5) *Conscientiousness*, merupakan sifat bersungguh-sungguh, bertanggungjawab, tekun, teratur, tepat waktu, ambisius, mau bekerja keras, dan berorientasi pada keberhasilan.

Berdasarkan penjelasan sifat kepribadian lima besar di atas, peneliti menduga bahwa terdapat korelasi sifat-kepribadian dengan komitmen organisasi pada guru. Guru yang memiliki sifat-kepribadian yang sesuai dengan tuntutan dan karakteristik pekerjaan sebagai seorang pendidik sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 akan memiliki sikap positif pada sekolah tempatnya mengajar. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan kaitan sifat *openness to experience* dengan kreativitas ilmiah dan artistik (Feist, 1998), berpikir divergen, dan memiliki pandangan politik yang lebih moderat (Judge, Heller & Mount, 2002; McCrae, 1996); *Conscientiousness* berkaitan dengan perilaku disiplin diri yang kuat dan berhati-hati (Erdheim, Wang & Zicker, 2006); *Extraversion* menunjukkan tendensi menghabiskan lebih banyak waktu dalam situasi sosial dan mengekspresikan emosi positif (Judge, Heller & Mount, 2002); *Agreeableness* menunjukkan sifat penolong dan pemaaf (Barrick & Mount, 1991); *Neuroticism* cenderung emosional dan merasa tak aman (Barrick & Mount, 1991). Lebih jauh, peneliti menduga bahwa guru yang memiliki *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* yang tinggi dan *neuroticism* yang rendah akan memiliki kelekatan terhadap pekerjaannya sebagai guru sekaligus memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Peneliti menduga, guru dengan sifat *extraversion* tinggi memiliki komitmen organisasi afektif yang kuat karena memiliki emosi yang positif sehingga bereaksi positif terhadap sekolah; guru dengan sifat *openness to experience* berkorelasi negatif dengan komitmen normatif sebab pemikirannya yang bebas dan menginginkan variasi menyebabkannya kurang menghargai sesuatu yang sangat bernilai bagi banyak orang misalnya ganjaran (*reward*) formal maupun informal yang lazim diterapkan agar karyawan memiliki ikatan pada organisasi. Individu dengan sifat kepribadian semacam ini umumnya tak memiliki tanggung jawab atau beban moral untuk bertahan dalam organisasi (McCrae, 1996); sifat *conscientiousness* pada guru akan mendorongnya memiliki komitmen berkesinambungan yang kuat sebab, menurut Organ dan Lingl (1995), individu yang memiliki disiplin diri yang tinggi, bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab akan menghargai apa yang diberikan organisasi sehingga semakin terlibat dalam pekerjaannya; guru dengan sifat *agreeableness* cenderung memiliki komitmen normatif sebab sifatnya yang lembut hati, percaya kepada pihak lain, pemaaf, penuh toleransi dan baik hati, menurut Erdheim, Wang dan Zicker (2006)

mendorongnya membalas kebaikan organisasi yang menyediakan baginya dukungan dan lingkungan yang kondusif; sedangkan sifat *Neuroticism* pada guru akan mendorongnya memiliki komitmen berkesinambungan sebab, menurut Watson dan Clark (1984), serta Erdheim, Wang dan Zicker (2006), individu tersebut memiliki kecenderungan mengalami afek negative lebih besar sehingga kuatir tentang beban dan besar pengorbanannya jika harus meninggalkan organisasi dan menghadapi situasi baru dalam lingkungan pekerjaan yang baru.

Selain sifat-kepribadian, faktor lain yang diduga berperan penting terhadap komitmen guru terhadap sekolah adalah dukungan organisasi sebagaimana dipersepsikan oleh guru tersebut atau penghayatan guru tentang dukungan dari organisasi terhadapnya selaku guru. Dukungan organisasi ini menyangkut kesiapan organisasi untuk memberi bantuan pada peningkatan usaha-usaha yang dilakukan individu dan seberapa besar menilai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, yang disebut sebagai *Perceived Organizational Support* (Eisenberger *et al.*, 2002), yang untuk selanjutnya akan disebut dengan POS. Peneliti menganggap faktor ini perlu diteliti sebab dalam bekerja individu pasti mengharapkan ganjaran, penilaian yang sepantasnya terhadap usaha-usaha yang dilakukannya dan perhatian dari organisasi mengenai kesejahteraan dan kebutuhannya.

Dalam beberapa penelitian, bentuk dukungan organisasi yang dijadikan indikator dalam menilai POS ini adalah keadilan (*fairness*), dukungan dari atasan (*support*), imbalan dari organisasi (*organizational rewards*) dan kondisi pekerjaan (*job condition*) (Eisenberger *et al.*, 1986). Dukungan ini akan mempengaruhi komitmen individu terhadap organisasi. Hal ini disimpulkan dari sejumlah penelitian, antara lain oleh Tumwesigye (2010) yang menemukan bahwa ada hubungan positif antara POS dengan peningkatan komitmen afektif karyawan pada organisasi. Armeli, *et al.* (1998) dan Rhoades, Eisenberger, dan Armeli (2001), serta Rhoades dan Eisenberger (2002) menemukan bahwa POS meningkatkan komitmen afektif. Selain itu, Shore dan Tetrick (1991) menyatakan bahwa POS meningkatkan komitmen berkesinambungan.

Alasan yang logis sebagai penjelasan terhadap keterkaitan POS dengan komitmen organisasi antara lain bahwa POS mendorong respon positif dari karyawan terhadap organisasi sebab POS memberdayakan secara psikologis yakni mendorong keyakinan diri dan kepercayaan diri pekerja sehingga mampu menjalankan tugas-tugas dengan baik (Ali, *et al.*, 2010). Demikian pula Armeli *et al.* (1998) yang menemukan bahwa POS memenuhi beragam kebutuhan sosioemosional petugas polisi patroli sehingga mampu menjalankan tugas dengan baik. Eder dan Eisenberger (2008) menemukan bahwa POS secara signifikan

berpengaruh terhadap berkurangnya penarikan diri (*withdrawal*) individu maupun kelompok. Lebih jauh, Eder dan Eisenberger menyatakan bahwa sekalipun kelompok memiliki dorongan menarik diri yang kuat, individu sangat mungkin tidak ikut menarik diri jika mendapatkan POS yang cukup. Eisenberger, Fasolo dan Davis-LaMastro (1990) menyimpulkan dampak POS dalam organisasi lainnya yakni inovasi dalam organisasi, kehadiran kerja, kesediaan membantu organisasi, dan komitmen afektif. Lew (2009) menemukan peran POS terhadap rasa bertanggung jawab, komitmen afektif dan rendahnya *turn-over* pada perguruan tinggi swasta di Malaysia. Dengan demikian, peneliti menduga bahwa pada guru sekolah dasar juga akan ditemukan peran POS terhadap komitmen organisasi. Dalam hal ini, semakin tinggi POS maka semakin kuat komitmen guru tersebut kepada sekolah tempat mereka mengajar.

Berdasarkan uraian di atas, pertanyaan yang diajukan dan hendak dijawab melalui penelitian ini adalah: Apakah sifat-kepribadian dan dukungan organisasional merupakan prediktor terhadap komitmen organisasi? Faktor kepribadian manakah yang berkontribusi signifikan terhadap masing-masing komponen komitmen organisasi pada guru-guru pria di sekolah dasar? Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji peran sifat-kepribadian dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi guru pria di sekolah dasar, dengan harapan hasil penelitian ini berkontribusi terhadap pemahaman yang lebih komprehensif tentang komitmen organisasi dalam konteks dunia pendidikan dari perspektif psikologis.

## 2. Metode Penelitian

Studi ini merupakan penelitian kuantitatif berupa survei atau desain eksplanatoris non-eksperimental, sebab tidak dilakukan manipulasi terhadap variabel-variabel yang diteliti (Neuman, 1997:231; Kerlinger & Lee, 2000:558), yang mencoba menguji daya prediktif (*predictability*) sifat-kepribadian dan dukungan organisasional terhadap komitmen organisasi para guru pria muda. Adapun partisipan penelitian diidentifikasi sebagai guru pria di sekolah dasar yang berusia di bawah 40 tahun, berstatus purna waktu, dan sekurang-kurangnya telah 3 tahun bekerja pada lembaga pendidikan tempatnya mengajar saat ini. Subyek yang berusia di bawah 40 tahun dipilih dengan alasan bahwa usia tersebut merupakan masa paling produktif sekaligus berpeluang untuk meninggalkan pekerjaan sebagai guru dan memilih pekerjaan lain. Selain itu, berdasarkan penelitian Kantor Bank Dunia (2011), mayoritas guru di Indonesia berusia 35-50 tahun. Lama bekerja sebagai guru sekurang-kurangnya 3 tahun ditetapkan peneliti dengan alasan merupakan waktu yang relatif cukup untuk mengenal dan menghayati situasi dan kondisi dan dukungan organisasional yang

didapatkan dari sekolah tempatnya mengajar. Teknik penentuan sampel penelitian yang diterapkan adalah *convenience sampling* yakni mengikutkan partisipan dengan pertimbangan kemudahan mendapatkan sampel namun sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Gravetter & Forzano, 2009:141).

Dari 5 sekolah dasar swasta/yayasan di Jakarta Timur yang dimintakan kesediannya sebagai sumber partisipan, didapatkan sejumlah 60 guru pria yang memenuhi kriteria, dan selanjutnya dihubungi serta dijelaskan perihal tujuan dan prosedur penelitian. Sebanyak 52 guru setuju untuk disurvei, dan sisanya menolak menjadi partisipan. Selanjutnya, partisipan diperoleh peneliti dengan undangan kesediaan menjadi partisipan penelitian melalui jejaring sosial. Dengan demikian, jumlah keseluruhan partisipan adalah 80 orang. Empat dari lima sekolah tersebut tergolong sekolah berbasis agama, sedangkan sisanya adalah sekolah swasta umum. Sekolah berbasis agama tersebut adalah sekolah dasar yang berada di bawah yayasan yang secara jelas menyatakan kewajiban mempelajari agama tertentu pada siswanya sebagai bagian ketentuan yang ditetapkan. Dua di antara sekolah tersebut merupakan sekolah berbasis Katolik, satu sekolah berbasis Kristen, dan satu berbasis Islam. Adapun guru-guru yang diperoleh melalui jejaring sosial mengajar pada sekolah swasta umum. Sesuai kriteria yang ditetapkan, guru muda yang menjadi responden penelitian ini seluruhnya berusia sangat produktif yakni antara 26-40 tahun. Masa kerja antara 2-10 tahun (92%) sisanya memiliki masa kerja di atas 10 tahun. Seluruh responden berpendidikan setingkat sarjana. Berdasarkan status pernikahan, 90% telah menikah dan sisanya tidak/belum menikah, dan mayoritas (90%) berlatar belakang etnis Jawa.

Variabel dalam penelitian ini adalah sifat-kepribadian dan dukungan organisasional (POS) sebagai variabel bebas (prediktor) dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat (kriterium). Sifat-kepribadian diukur dengan menggunakan Skala adaptasi dari NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) yang dikonstruksi oleh McCrae (1990), Costa dan McCrae (1992; 1998), Costa, McCrae, dan Siegler (1995), dan McCrae dan Costa (1997). Dukungan organisasional diukur menggunakan adaptasi dari *Survey of Perceived Organizational Support* (Rhoades & Eisenberger, 2002), sedangkan komitmen organisasi guru diukur menggunakan Skala Komitmen Organisasi yang dikonstruksi berdasarkan komponen komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1990). Ketiga skala dikonstruksi berdasarkan format Likert dengan lima pilihan respon mulai dari (1) "tidak pernah" hingga (5) "selalu" untuk aitem favorabel (pensekoran sebaliknya berlaku bagi aitem tak favorabel).

Kualitas instrumen sebelum digunakan untuk mengumpulkan data ditentukan melalui pengujian

validitas isi (*content validity*) dengan menggunakan kriteria Lawse dengan ketentuan apabila  $CVR > 0$  maka item sah dan melibatkan 5 orang penilai (*judge*) dari kalangan pengajar psikometrik dan pengembangan alat ukur psikologis, analisis butir dengan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson dan reliabilitas konsistensi internal *Cronbach Alpha* (Azwar, 2007; 2008). Hasil uji coba (*try out*) terhadap 30 responden di luar subyek penelitian namun memiliki karakteristik yang sama menunjukkan bahwa skala hasil adaptasi ini valid dan reliabel. Item skala NEO-FFI yang valid memiliki koefisien korelasi item-total ( $r_{it}$ ) antara 0,378-0,926 ( $p < 0,05$ ). Hasil uji reliabilitas pada faktor-faktor yang terdapat pada NEO FFI, adalah sebagai berikut: *Extraversion* ( $\alpha = 0,86$ ), *Agreeableness* ( $\alpha = 0,90$ ), *Conscientiousness* ( $\alpha = 0,86$ ), *Neuroticism* ( $\alpha = 0,91$ ), *Openness* ( $\alpha = 0,89$ ). Hasil reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa faktor *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, dan *Openness* tergolong reliabel, sedangkan faktor *Neuroticism* termasuk sangat reliabel. Secara keseluruhan reliabilitas NEO FFI ( $\alpha = 0,875$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa NEO FFI tergolong reliabel. Hasil uji validitas butir skala *Survey of Perceived Organizational Support* menunjukkan bahwa item yang valid memiliki koefisien korelasi item-total antara 0,362-0,819 ( $p < 0,05$ ), sedangkan dari hasil uji reliabilitas diperoleh alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,88. Hasil ini menunjukkan bahwa skala tersebut tergolong reliabel. Item-item Skala Komitmen organisasi yang valid memiliki korelasi item-total antara 0,365-0,763 ( $p < 0,05$ ) dengan alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,923. Hasil ini menunjukkan bahwa skala tersebut tergolong sangat reliabel.

Analisis data untuk menguji hipotesis dan mengambil kesimpulan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan bantuan program komputer SPSS versi 17.00 for Windows untuk melihat hubungan antara sifat-kepribadian dan dukungan organisasional secara bersama-sama dengan komitmen organisasi sekaligus melihat varians bersama (*shared variance*) kedua variabel prediktor (Giles, 2004:58; Howell, 2009; Field, 2009:210-211). Untuk menguji faktor kepribadian yang berkontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi digunakan dengan metode *Forced entry* atau *Enter*, sebab metode ini tepat jika dimaksudkan untuk menguji teori atau replikasi atas penelitian (Field, 2009:212).

### 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penelitian ditunjukkan pada Tabel 1. Pada Tabel 1, tampak bahwa untuk pengukuran variabel sifat-kepribadian, skor partisipan tertinggi adalah pada sifat *agreeableness* dan terendah pada *neuroticism*. Artinya, umumnya guru pria yang menjadi partisipan penelitian ini memiliki sifat ramah, lembut hati, percaya pada orang lain, murah hati,

setuju pada pendapat orang lain, penuh toleransi dan baik hati. Sebaliknya, sifat negatif seperti pencemas, mudah depresi, pemarah, mudah takut, tegang, rawan kritik, serta emosional tergolong sedang cenderung rendah. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sifat-kepribadian guru-guru pria tersebut bersesuaian dengan kompetensi kepribadian yang dimaksudkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 sehingga tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dapat dijalankan secara profesional.

Dari pengukuran tentang komitmen organisasi, rata-rata skor subyek yang menjadi partisipan penelitian ini tergolong tinggi. Artinya, guru-guru pria yang menjadi partisipan penelitian ini tetap bekerja dan menjalankan tugas profesional sebagai guru disebabkan oleh nilai-nilai dan norma-norma yang terinternalisasi dalam diri mereka dan adanya dorongan keharusan untuk melakukan hal tersebut disebabkan nilai dan norma yang dianut dan tidak terutama oleh anggapan rugi bila meninggalkan sekolah tempatnya mengajar saat ini. Selain itu, secara umum guru-guru tersebut mengidentifikasi dirinya dan melibatkan dirinya kepada sekolah dan tujuannya, serta tidak berkeinginan untuk meninggalkan sekolah tempatnya mengajar saat ini.

Terkait dengan dukungan organisasional, para guru yang menjadi responden penelitian ini, mempersepsikannya secara positif. Artinya, sekolah

dianggap siap memberi bantuan, memperhatikan kesejahteraan, dan kebutuhannya. Dengan kata lain, guru menilai sekolah menerapkan prinsip keadilan (*fairness*), guru mendapatkan dukungan dari atasan, mendapatkan imbalan yang layak dari sekolah, selain kondisi pekerjaan yang dianggap cukup kondusif atau memadai.

Hasil analisis pendahuluan terhadap variabel-variabel yang akan dimasukkan dalam analisis dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* ditunjukkan pada Tabel 2. Sifat *Agreeableness* ( $r = 0,25$ ,  $p < 0,05$ ), *Openness to experience* ( $r = -0,28$ ,  $p < 0,01$ ), dan *POS* ( $r = 0,35$ ,  $p < 0,01$ ) secara signifikan berkorelasi dengan komitmen organisasi secara umum. Korelasi tertinggi terdapat pada *POS*, sedangkan *Openness to experience* berkorelasi signifikan negatif terhadap komitmen organisasi.

Selain itu, meski terdapat korelasi antar faktor kepribadian namun tak ada yang memiliki indeks terlalu tinggi ( $r > 0,9$ ) dan tidak terdapat korelasi antar sifat-kepribadian dengan dukungan organisasional sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel prediktor. Uji autokorelasi, berdasarkan output SPSS berupa *model summary*, nilai Durbin-Watson sebesar +1,917 di mana angka ini mendekati indeks 2. Dengan demikian, pada model regresi tersebut tidak terdapat masalah autokorelasi; Uji heteroskedastisitas, berdasarkan grafik *scatterplot* antara SRESID (sumbu X)

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	Mean Temuan	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Mean Teoritik	Kategori
<i>Extraversion</i>	3,53	0,51	1,80	4,50	3	Sedang
<i>Agreeableness</i>	3,71	0,49	2,33	4,42	3	Tinggi
<i>Conscientiousness</i>	3,58	0,46	2,18	3,58	3	Tinggi
<i>Neuroticism</i>	2,52	0,67	1,27	4,00	3	Sedang
<i>Openness</i>	3,45	0,48	2,67	4,67	3	Sedang
POS	3,70	0,42	2,75	4,60	3	Tinggi
Komitmen Organisasi	3,84	0,50	2,83	4,90	3	Tinggi
Komitmen Afektif	3,76	0,53	2,67	4,83	3	Tinggi
Komitmen Kesinambungan	3,62	0,53	2,67	5,00	3	Tinggi
Komitmen Normatif	4,14	0,43	3,14	4,86	3	Tinggi

Tabel 2. Rata-rata, Simpangan Baku, dan Matriks Interkorelasi (N = 80) Variabel Penelitian

Variabel	M	SD	1	2	3	4	5	6
Komitmen organisasi	3,84	0,50	0,09	0,25*	0,05	-0,28**	0,07	0,35**
Variabel prediktor								
<i>Extroversion</i>	3,53	0,51	-	0,59***	0,74***	-0,54***	0,36**	0,06
<i>Agreeableness</i>	3,71	0,49	0,59***	-	0,56***	-0,38***	0,17	0,04
<i>Conscientiousness</i>	3,58	0,46	0,74***	0,56***	-	-0,56***	0,38***	0,02
<i>Openness to experience</i>	3,45	0,48	-0,54***	-0,38***	-0,56***	-	-0,35**	-0,11
<i>Neuroticism</i>	2,52	0,67	0,36**	0,17	0,38***	-0,35**	-	0,05
POS	3,70	0,42	0,06	0,04	0,02	-0,10	0,05	-

\*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

dan ZPRED (sumbu Y) memperlihatkan titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas; Uji normalitas, berdasarkan tampilan grafik histogram dan grafik normal plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal artinya pola distribusinya mendekati normal. Dengan demikian model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. (Field, 2009:227-229; 241-250). Berdasarkan seluruh uji asumsi di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi komitmen organisasi berdasarkan masukan variabel independennya yakni sifat-kepribadian dan dukungan organisasional.

Hasil analisis statistik inferensial untuk menguji daya prediktif sifat-kepribadian dan dukungan organisasional dapat dilihat pada Tabel 3. Dari Tabel 3 diketahui jika sifat-kepribadian dimasukkan dalam model, secara statistik hanya dua faktor yang menjadi prediktor komitmen organisasi yakni *Agreeableness* ( $\beta = 0,31$ ;  $p < 0,05$ ) dan *Openness to experience* ( $\beta = -0,34$ ;  $p < 0,05$ ), dengan persamaan regresi juga signifikan (( $F(5,74) = 2,61$ ,  $p < 0,05$ ,  $R^2 = 0,15$ ,  $\Delta R^2 = 0,15$ )). POS juga merupakan prediktor terhadap komitmen organisasi ( $\beta = 0,32$ ;  $p < 0,01$ ), dengan persamaan regresi juga signifikan (( $F(1,73) = 9,63$ ,  $p < 0,01$ ,  $R^2 = 0,25$ ,  $\Delta R^2 = 0,10$ )). Nilai prediktif kedua prediktor meningkat ( $R = 0,25$ ). Dengan kontribusi sebesar 10% ( $\Delta R^2 = 0,10$ ), POS merupakan prediktor terkuat terhadap komitmen organisasi.

Dalam penelitian ini, sifat-kepribadian yang memberikan pengaruh yang bermakna terhadap komitmen organisasional adalah *agreeableness* dan *openness to experience*. *Agreeableness* adalah sifat yang dapat disebut juga *social adaptability* atau *likability* yang mengindikasikan seseorang yang ramah, kooperatif, lembut hati, bermurah hati, hangat, percaya

kepada orang lain, mau mengalah, penuh toleransi, dan menghindari konflik. *Openness to experience* menunjukkan sifat-sifat imajinatif, kreatif, ingin tahu, memiliki pemikiran bebas dan orisinal, serta menyukai variasi. Peran negatif sifat *Openness to experience* terhadap komitmen organisasi sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian di atas mengindikasikan bahwa guru-guru pria tersebut tidak terdorong untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai guru dan tidak berniat meninggalkan sekolah tempatnya mengajar melainkan terlibat secara penuh kepada sekolah disebabkan oleh kuatnya rasa percaya, sifat kerja sama, dan tidak menyukai variasi dan pengalaman lain atau tempat yang lain (Barrick & Mount, 1991; Costa & McCrae, 1992; McCrae, 1996; McCrae, *et al*, 1998; Feist, 1998; Judge, Heller & Mount, 2002;; Erdheim, Wang & Zicker, 2006). Hasil ini mendukung temuan Jusuf (1994) bahwa realisasi harapan individu, perasaan dipentingkan organisasi dan keterandalan organisasi sebagai bagian karakteristik lingkungan pekerjaan merupakan anteseden komitmen organisasi. Dalam penelitian ini ketiga karakteristik tersebut tercakup dalam POS. Dalam hal ini, guru yang menganggap organisasi memberikan dukungan, menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan guru dan siap memberikan *reward* untuk prestasi guru-guru berpengaruh terhadap komitmen dan keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Dalam penelitian ini, POS guru-guru tergolong tinggi. Artinya, guru-guru mempersepsikan sangat positif dukungan sekolah yang diterimanya dan sekolah dinilai sangat mendukung guru dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya. Dengan demikian, sifat *agreeableness* yang berpengaruh secara positif dan *Openness to experience* yang berperan secara negatif sebagaimana halnya persepsi yang sangat positif terhadap dukungan organisasi, dapat menjelaskan kuatnya komitmen organisasi para guru tersebut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Ganda

Tahap dan Variabel prediktor	B	SE B	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$
Tahap 1				0,15*	0,15*
Constant	97,86	15,62			
Extroversion	-0,21	0,31	-0,12		
Agreeableness	0,49	0,22	0,31*		
Conscientiousness	-0,43	0,32	-0,23		
Openness to experience	-0,35	0,14	-0,34*		
Neuroticism	0,06	0,26	0,03		
Tahap 2				0,25**	0,10**
Constant	64,34	18,31			
Extroversion	-0,25	0,29	-0,14		
Agreeableness	0,48	0,20	0,31*		
Conscientiousness	-0,37	0,30	-0,20		
Openness to experience	-0,31	0,13	-0,30*		
Neuroticism	0,05	0,24	0,02		
POS	0,34	0,11	0,32**		

\*p < 0, 05, \*\*p < 0,01

Selanjutnya, untuk mengetahui variabel yang berkontribusi signifikan terhadap masing-masing komponen komitmen organisasi, maka dilakukan analisis data dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4. Dapat dilihat bahwa *POS* berkontribusi terhadap komitmen organisasi afektif ( $\beta = 0,26$ ,  $p < 0,05$ ), sedangkan sifat kepribadian tidak ditemukan signifikansi secara statistik sebagai prediktor terhadap komitmen afektif. Selanjutnya, *Neuroticism* ( $\beta = -0,29$ ,  $p < 0,05$ ) dan *POS* ( $\beta = 0,41$ ,  $p < 0,001$ ) merupakan prediktor terhadap komitmen organisasi kesinambungan, dan *Agreeableness* ( $\beta = 0,35$ ,  $p < 0,05$ ) sebagai prediktor terhadap komitmen normatif. Persamaan regresi juga signifikan untuk masing-masing prediktor, yakni *POS* ( $F(1,73) = 6,10$ ,  $p < 0,05$ ,  $R^2 = 0,17$ ,  $\Delta R^2 = 0,07$ ) terhadap komitmen afektif, *Neuroticism* ( $F(1,74) = 6,34$ ,  $p < 0,05$ ,  $R^2 = 0,14$ ,  $\Delta R^2 = 0,07$ ) dan *POS* ( $F(1,73) = 17,38$ ,  $p < 0,000$ ,  $R^2 = 0,30$ ,  $\Delta R^2 = 0,17$ ) terhadap komitmen kesinambungan, serta *Agreeableness* ( $F(1,74) = 6,34$ ,  $p < 0,05$ ,  $R^2 = 0,14$ ,  $\Delta R^2 = 0,07$ ) terhadap komitmen normatif.

*POS* mempengaruhi komitmen organisasi afektif dan komitmen organisasi kesinambungan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh LaMastro (2003) pada guru sekolah dasar di New Jersey, Amerika Serikat yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara *POS* dengan komitmen afektif. Hal senada juga dikemukakan oleh Sanchez, Korbin dan Viscarra (1995) bahwa terdapat hubungan yang positif antara *POS* dengan peningkatan komitmen afektif karyawan pada organisasi. Selain itu, penelitian Kembaren (2002) menunjukkan bahwa *POS* mempengaruhi secara positif komitmen afektif dan kesinambungan. Artinya semakin tinggi *POS* yang dimiliki oleh guru maka semakin tinggi keinginan (*want to*) dan kebutuhan (*need to*) untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sebagaimana temuan Lew (2011) pada akademisi universitas-universitas Australia yang berlokasi di Malaysia dan menemukan bahwa *POS* berpengaruh langsung pada komitmen afektif. Hal ini dapat dipahami sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa *POS* merupakan keyakinan tenaga kerja tentang komitmen organisasi terhadap mereka dan karenanya tenaga kerja dengan *POS* tinggi akan membalasnya dengan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

Hasil penelitian tentang peran *POS* terhadap komitmen kesinambungan ini berbeda dengan sejumlah temuan yang menyimpulkan pengaruh negatif *POS* terhadap

komitmen kesinambungan (a.l. Shore & Tetrick, 1991; Shore & Wayne, 1993; Randall & O'Driscoll, 1997; O'Driscoll & Randall, 1999). Namun, bersesuaian dengan temuan Jusuf (1994) pada guru-guru sekolah dasar di Jakarta yang menyimpulkan peran keterandalan organisasi terhadap komitmen kesinambungan guru-guru tersebut. Perhatian sekolah terhadap minat guru merupakan pemenuhan suatu kebutuhan (*need*) bagi para guru sehingga mendorong kuatnya rasa percaya guru bahwa sekolah 'tak mengobrol janji' melainkan sungguh-sungguh mewujudkan apa yang disarankan dan diharapkan para guru. Karenanya, guru-guru melanjutkan dan mempertahankan keanggotaannya di sekolah.

Salah satu temuan menarik dari penelitian ini adalah peran *Neuroticism* terhadap komitmen guru. Hal ini menjadi semacam respon atas pernyataan Senati (2002b) bahwa *Neuroticism* sebelumnya belum pernah diteliti hubungannya dengan komitmen organisasi pada tenaga pendidik baik guru maupun dosen. Temuan ini menarik disebabkan perbedaannya dengan hasil sejumlah penelitian sebelumnya khususnya beberapa penelitian di budaya Barat yang menemukan hubungan positif antara *Neuroticism* dan komitmen kesinambungan (misalnya, Erdheim, Wang, & Zickar, 2006) dan terutama mengacu pada pernyataan Hofstede dan McCrae (2004), bahwa orang dalam masyarakat yang menghindari ketidakpastian yang tinggi (*high uncertainty avoidance societies*) cenderung lebih neurotik. Karenanya, tenaga kerja lebih memilih bekerja dalam sistem dengan aturan yang ketat dan sistem kerja formal yang membantunya mengatur kehidupan kerjanya sedemikian rupa. Dalam hal ini, seseorang yang neurotik (memiliki sifat *neuroticism*) akan memiliki komitmen kesinambungan untuk menghindari situasi ketidakpastian dan memutuskan untuk tidak meninggalkan organisasi saat ini.

Dalam penelitian ini, *Neuroticism* berperan negatif terhadap komitmen kesinambungan. *Neuroticism* ditunjukkan oleh sejumlah sifat antara lain pencemas, mudah depresi, pemaarah, mudah takut, tegang, rawan kritik, serta emosional yang dapat dianggap sebagai sifat negatif. Menurut Teng (2008), sifat kepribadian ini berlawanan dengan sifat ekstroverti dan umumnya rentan mengalami emosi negatif. Tenaga kerja yang memiliki dimensi kepribadian semacam ini selalu kurang percaya diri sehingga sangat kecil kecenderungannya

**Tabel 4. Hasil uji Regresi Ganda Sifat-Kepribadian dan POS dengan Komponen Komitmen Organisasi**

Model		B	SE B	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$
Komitmen afektif	<i>POS</i>	0,09	0,04	0,26*	0,17*	0,07*
Komitmen	<i>Neuroticism</i>	-0,14	0,06	-0,29*	0,14*	0,08*
Kesinambungan	<i>POS</i>	0,20	0,05	0,41***	0,30***	0,17***
Komitmen Normatif	<i>Agreeableness</i>	0,19	0,07	0,35*	0,09*	0,08*

\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$

untuk bertahan dalam organisasi. Hal ini didukung oleh temuan bahwa *Neuroticism* berhubungan secara terbalik dengan hasil (*outcome*) pekerjaan yang amat penting antara lain kinerja dan kepuasan kerja (Judge, Heller & Mount, 2002; Kumar & Bakhshi, 2010). Demikian pula penjelasan Costa dan McCrae (1991) bahwa individu yang memiliki skor tinggi dalam dimensi *neuroticism* rentan terhadap stres, merasa inferior, takut dicemooh orang lain, dan merasa kurang nyaman di antara orang lain. *Neuroticism* juga menyebabkan individu kurang mampu menyesuaikan diri secara positif dan kurang stabil dalam emosionalitas (Judge, *et al.*, 2002) serta kurang mampu belajar hidup dalam stress (Conner-Smith & Flachsbar, 2007) sehingga besar kemungkinan akan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Emosi negatif yang terbentuk pada diri seseorang yang memiliki sifat *Neuroticism* membuatnya kurang terdorong membuat komitmen yang layak terhadap organisasi dan sebaliknya terdorong untuk mengundurkan diri terutama jika eskalasi stress kerjanya tinggi. Dengan demikian, dapat dipahami jika terdapat korelasi negatif antara sifat *Neuroticism* dengan komitmen kesinambungan.

Sifat *agreeableness* mempengaruhi komitmen organisasi normatif. Hal ini berbeda dengan penelitian Senati (2006) yang menemukan sifat *agreeableness* mempengaruhi semua komponen komitmen organisasi. Perbedaan partisipan penelitian kemungkinan menjadi penyebab. Senati (2006) meneliti komitmen organisasi dosen pria dan wanita beragam umur pada perguruan tinggi negeri, sedangkan dalam penelitian ini diungkap komitmen organisasi pria muda guru sekolah dasar swasta. Artinya, kemungkinan terdapat peran konteks organisasi dan karakteristik demografis partisipan terhadap perbedaan peran sifat *agreeableness* terhadap komitmen organisasi tersebut. *Agreeableness* berkaitan dengan keramahan secara emosional (*emotional hospitality*) dan emosi semacam ini akan memperkokoh identitas tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya sehingga menguat kebutuhan untuk membalas kebaikan organisasi karena telah menyediakan lingkungan sosial yang mendukung (Erdheim, Wang, & Zickar, 2006). Dalam hal ini, komitmen normatif meningkat disebabkan sifat baik hati atau kemurahan hati guru yang menganggap sekolah telah berbuat baik maka guru merasakan berhutang budi kepada sekolah dan menganggap ada keharusan baginya untuk membalasnya. Namun, sifat tersebut tidak mendorong guru-guru ini memiliki komitmen berkesinambungan dan komitmen afektif. Hal ini menarik untuk dikaji lebih lanjut dengan mempertimbangkan peran konteks organisasi dan faktor demografis dalam kaitan sifat *agreeableness* dengan komitmen organisasi pria guru sekolah dasar

Dalam penelitian ini, mayoritas responden diketahui berlatar belakang etnis Jawa, secara khusus berasal dari Jawa Tengah. Secara umum, merujuk pada Magnis-

Suseno (1984), orang Jawa memiliki karakter yang cenderung *nrimo*, menghindari dengan sangat hati-hati ketegangan pribadi dan sosial, konflik dan konfrontasi sebab orang Jawa menganggap kerukunan atau keharmonisan sebagai sifat yang sangat penting. Lebih lanjut, Magnis-Suseno (1984) menjelaskan tentang etika Jawa menekankan kepada rasa dan keselarasan. Hidup dalam harmoni berarti hidup dalam permufakatan, kedamaian, ketenangan tanpa konflik dan pertentangan atau bersatu agar masyarakat dapat saling tolong menolong satu sama lain. Hal ini dapat menjelaskan hasil analisis terhadap skor responden yang menunjukkan bahwa guru-guru pria sekolah dasar swasta ini memiliki komitmen organisasi yang tinggi, yang diduga peneliti berkaitan dengan nilai budaya Jawa tentang ketaatan, kesetiaan, sopan satun, dan harmoni. (Magnis-Suseno, 1984). Temuan ini juga memungkinkan kajian lanjutan dalam perspektif psikologi ulayat (*indigenous psychology*) khususnya peran nilai budaya terhadap relasi kepribadian dengan komitmen organisasi.

Guru-guru yang menjadi partisipan penelitian ini, mayoritas mengajar pada sekolah dasar swasta yang tergolong favorit dan terkenal. Hal ini diduga oleh peneliti turut mendukung komitmen organisasi mereka. Ditinjau dari perspektif teori identitas sosial dalam kaitannya dengan organisasi, terdapat kaitan erat antara identifikasi organisasional dengan komitmen organisasi, entah keduanya dianggap sama ataupun identifikasi terhadap organisasi dianggap sebagai bagian dari komitmen organisasi (Ashforth & Mael, 1989). Hal ini didukung oleh pendapat Pierce dan Gardner (2004) bahwa harga diri seseorang juga ditentukan oleh pekerjaan dan pengalaman organisasionalnya. Berdasarkan tinjauan terhadap sejumlah penelitian, Pierce dan Gardner menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki harga diri tinggi lebih berkomitmen terhadap organisasinya dibandingkan dengan individu berharga diri rendah. Hal ini disebabkan relasi individu-organisasi dipengaruhi oleh sejauh mana individu tersebut mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi. Temuan ini memungkinkan dilakukannya penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan harga diri sebagai salah satu variabel yang berperan dalam relasi kepribadian dan komitmen organisasi.

Penelitian ini mengandung sejumlah keterbatasan yang patut dipertimbangkan. *Pertama*, penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sampel *convenience sampling* dengan jumlah kecil bila dibandingkan dengan populasi guru pria di Indonesia menurut data Bank Dunia. Jumlah sampel penelitian ini tidak cukup representatif bagi populasi guru-guru pria di sekolah dasar. Dengan demikian, hasil penelitian tak dapat digeneralisasikan secara luas melainkan terbatas pada guru pria yang menjadi responden penelitian ini. *Kedua*, mayoritas partisipan penelitian ini belakangan

diketahui berlatar belakang etnis Jawa. Dengan demikian, hasil penelitian ini tak dapat digeneralisasikan terhadap guru-guru berlatar belakang berbeda. *Ketiga*, penelitian ini belum mempertimbangkan peran faktor-faktor personal, organisasional, dan interpersonal lain yang dianggap relevan terkait komitmen organisasi antara lain masa kerja (Seniati, 2002a; Meyer, *et al.*, 2002), status pernikahan, sistem kompensasi, perilaku atasan, dan usia (Jusuf, 1994; Meyer, *et al.*, 2002), serta komitmen pekerjaan (Kembaren, 2002). Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut tidak dilibatkan sebagai variabel penelitian atau tidak dilakukan analisis data tambahan mengingat perbandingan partisipan yang sangat tidak seimbang khususnya masa kerja, usia, status pernikahan, dan etnisitas. Karenanya, temuan ini memungkinkan penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan sejumlah faktor personal, interpersonal dan organisasional yang relevan terutama dari data demografis.

Meskipun variabel-variabel prediktor yang dilibatkan dalam penelitian ini sudah pernah diteliti sebelumnya dalam latar (*setting*) pendidikan, namun belum pernah dilakukan terhadap guru-guru pria sekolah dasar maka penelitian ini selayaknya dianggap sebagai kajian pendahuluan (*pilot study*) dan sebaiknya dilanjutkan menjadi penelitian pengembangan (riset ekstensi) sebab khazanah kepustakaan tentang komitmen organisasi pada tenaga pengajar di Indonesia masih sedikit, khususnya mengenai guru pria. Terlepas dari keterbatasannya, penelitian ini telah berkontribusi terhadap pemahaman dan penjelasan terhadap komitmen organisasi guru pria di sekolah dasar khususnya ditinjau dari segi internal yakni sifat kepribadian dan segi eksternal yakni dukungan organisasional, khususnya dalam bidang perilaku organisasi dan psikologi kerja yang diharapkan bermanfaat secara teoritik maupun praktis.

#### 4. Simpulan

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa 1) sifat-kepribadian dan POS merupakan prediktor terhadap komitmen organisasi guru-guru pria di sekolah dasar; 2) Sifat *agreeableness* dan *openness to experience* berperan secara bermakna terhadap komitmen organisasi secara umum; 3) *POS* berkontribusi secara bermakna terhadap komitmen organisasi afektif dan kesinambungan; 4) *Neuroticism* merupakan prediktor terhadap komitmen organisasi kesinambungan, dan *Agreeableness* sebagai prediktor terhadap komitmen normatif.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat dipertimbangkan saran-saran teoritik sebagai berikut: 1) Bagi peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan yang sama, diharapkan untuk melakukan penelitian dengan melibatkan jumlah partisipan yang lebih besar dengan teknik pengambil sampel yang lebih baik misalnya *multistage sampling*, bahkan sensus; 2) Selain itu, juga disarankan untuk melibatkan faktor-

faktor personal, kelompok dan organisasional yang relevan sebagaimana disebutkan di atas; 3) Disarankan pula untuk melakukan studi komparatif ditinjau dari latar belakang etnis dan budaya mengingat partisipan penelitian ini mayoritas adalah etnis Jawa; 4) Penelitian ini juga dapat dikembangkan dengan melibatkan faktor afektivitas (emosionalitas) dalam kaitan antara sifat *Neuroticism* dengan komitmen organisasional misalnya variabel kecerdasan emosi, kematangan emosi, regulasi emosi, manajemen stress, strategi  *coping* yang mungkin berperan sebagai moderator atau mediator dalam hubungan tersebut; 5) Penelitian selanjutnya diharapkan juga mempertimbangkan pendekatan lintas budaya dan ulayat (*cross-cultural and indigenous approach*) untuk melihat persamaan maupun perbedaan komitmen organisasi antar etnis dan latar budaya yang beragam; 6) Penelitian ini patut dilanjutkan dengan desain penelitian dan teknik analisis yang berbeda misalnya analisis multivariat dan analisis jalur melalui kerangka kerja (*framework*) yang lebih komprehensif.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa komitmen organisasi guru-guru pria di sekolah dasar tergolong tinggi. Untuk itu, diharapkan sekolah mempertahankannya melalui dukungan organisasional yang juga telah dipersepsikan secara positif oleh para guru tersebut. Pihak sekolah diharapkan untuk senantiasa menjaga komitmen organisasi guru agar tetap stabil pada kategori tinggi, dengan mempertahankan perlakuan adil yang adil terhadap guru, sikap pimpinan yang menghargai kontribusi guru dan memperdulikan kesejahteraan para guru, memberi penghargaan yang pantas atas setiap prestasi yang dilakukan guru pria. Secara prinsip hal ini sangat dibutuhkan dalam menjaga komitmen mengingat jumlah guru pria hingga kini terpaut jauh dari guru perempuan meski keberadaan guru pria amat dibutuhkan di sekolah demi pemenuhan tujuan pendidikan dan perkembangan psikososial para murid.

Dari hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa *Neuroticism* tergolong sedang dan mengingat peran signifikannya secara negatif terhadap komitmen kesinambungan maka diharapkan pihak sekolah dapat melakukan intervensi psikologis yang dibutuhkan untuk mengurangi potensi dampak sifat ini terhadap komitmen organisasi antara lain pelatihan kecerdasan emosional dan bentuk rekayasa kepribadian lain yang dianggap sesuai sebab sifat negatif ini tidak berkaitan langsung dengan kondisi dan respon sekolah terhadap guru melainkan predisposisi yang dimiliki guru tersebut secara stabil yang potensial mengganggu performa dan komitmen terutama pada eskalasi stres kerja yang tinggi.

#### Daftar Acuan

Ali, A., Rehman, M.A., Ul Haq, I., Jam, F.A., Ghafoor, M.B., & Azeem, M.U. (2010). Perceived organizational

- support and psychological empowerment. *European Journal of Social Sciences*, 17(2), 186-192.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement dan antecedents of affective, continuance, and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Angle, H.L., & Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 27, 1-14.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83, 288-297.
- Ashforth, B.E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barnes, G., Crowe, E., & Schaefer, B. (2007). The cost of teacher turnover in five school districts: A pilot study. Diakses dari <http://nctaf.org/wp-content/uploads/2012/01/NCTAF-Cost-of-Teacher-Turnover-2007-full-report.pdf>.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big-Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Blazer, C. (2006). Literature review on teacher transfer and turnover. Diakses dari [http://drs.dadeschools.net/Reports/Teacher\\_Turnover.pdf](http://drs.dadeschools.net/Reports/Teacher_Turnover.pdf).
- Caldwell, D.F., & O'Reilly, C.A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75, 648-657.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241-259.
- Connor-Smith, J.K. & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: A meta-analysis. *Journal of Personality & Social Psychology*, 93, 1080-1107.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in counseling. *Journal of Counseling and Development*, 69, 367-372.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory & NEO Five Factor Inventory: Professional manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Costa, P.T., Jr., McCrae, R.R., & Siegler, I.C. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Costa, P.T., & R.R. McCrae. (1998). *Manual Supplement for the NEO 4*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resource, Inc.
- Dalal, R.S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- Day, C. (2004). *A passion for teaching*. London: Routledge Falmer.
- Dunham, R.B., Grube, J.A. & Castaneda, M.B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380.
- Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management*, 34, 55-68.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C. Sucharski, I.L. & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M.J. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959-970.
- Farrel, D., & Stamm, C.L. (1988). Meta-analysis of the correlates of employee absence. *Human Relations*, 41, 211-227.

- Feist, G.J. (1998). A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2, 209-309.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd edition). London: Sage.
- Friedman, S. (2010). *Male voices in early childhood education*. Diakses dari <http://www.naeyc.org/files/yc/file/201005/YCFriedmanOnline0510.pdf>.
- Giles, D.C. (2004). *Advanced research methods in psychology*. London & New York: Routledge.
- Gravetter, F.J. & Forzano, L.B. (2009). *Research methods for the behavioral sciences*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Hofstede, G., & McCrae, R.R. (2004). Personality and culture revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 38, 52-88.
- Holm, J., Janairo, R., Jordan, T., & Wright, N. (Desember, 2009). Where are the men? Promoting gender diversity in the Massachusetts early childhood workforce. Diakses dari <http://www.cayl.org/files/Men.pdf>.
- Howell, D.C. (2009). *Statistical methods for psychology* (7<sup>th</sup> ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Judge, T.A., Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-Factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Jusuf, M.F.I. (1994). Keikatan guru sekolah dasar pada organisasi: Suatu kajian tentang hubungan karakteristik pribadi, karakteristik peran, lingkungan pekerjaan dengan keikatan pada organisasi, dan kaitannya dengan niat meninggalkan organisasi. *Tesis* (tidak diterbitkan) pada Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Kantor Bank Dunia (2011). *Mentransformasi Tenaga Pendidikan Indonesia Vol II. Laporan Penelitian tentang Manajemen Guru di Indonesia*: Jakarta: Kantor Bank Dunia Jakarta & Kemendiknas.
- Kembaren, E.M. (2002). Pengaruh trait kepribadian, komitmen pekerjaan dan perceived organizational support terhadap komitmen dosen pada perguruan tinggi. *Tesis* (tidak diterbitkan) Depok: Fakultas Psikologi Indonesia.
- Kerlinger, F.N., & Lee, H.B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4<sup>th</sup> edition). Fort Worth, TX: Harcourt College.
- Koutros, M. (2010). *The lack of male teachers and it's effect on student development*. Diakses dari [http://earlyactionresearch.wikispaces.com/file/view/koutros\\_actionresearch.pdf](http://earlyactionresearch.wikispaces.com/file/view/koutros_actionresearch.pdf).
- Kumar, K. & Bakhshi, A. (2010). The five-factor model of personality and of organizational commitment: Is there is a relationship? *Humanity and Social Sciences Journal*, 5(1), 25-34.
- LaMastro, V. (2003). Commitment and perceived organizational support. Diakses dari <http://nationalforum.com/tocaer10e3.html>.
- Lew, T.Y. (2009). The relationships between perceived organizational support, felt obligation, affective organizational commitment and turnover intention of academics working with private higher educational institutions in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 9(1), 72-87.
- Lew, T.Y. (2011). Affective organizational commitment and turnover intention of academics in in Malaysia. Lew, Tek. 2010. Dalam Zhang, C. (ed.) (2011) *International Conference on Business and Economics Research*, Nov 26 2011, hlmn. 110-114. Kuala Lumpur, Malaysia: Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE).
- Magnis-Suseno, F. (1984). *Etika Jawa: Sebuah analisa falsafi tentang kebijaksanaan hidup Jawa*. Jakarta: Gramedia.
- Martino, W.J. (2008). Male teachers as role models: Addressing issues of masculinity, pedagogy and the re-masculinization of schooling. *Curriculum Inquiry*, 38(2), 189-223.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M., (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- McCrae, R.R.(1990). Traits and trait names: How well is openness represented in natural languages? *European Journal of Personality*, 4, 119-129.
- McCrae, R.R. (1996). Social consequences of experiential openness? *Psychological Bulletin*, 120, 323-337.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universality. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.
- McCrae, R.R, Costa, P.T., Del Pilar, G.H., Rolland, J.P. & Parker, W.D. (1998) Cross cultural assessment of the Five-Factor Model. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29, 171-188

- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A Meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 61, 20-52.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Neuman, W.L. (1997). *Social research methods: Qualitative and quantitative approach*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- O'Driscoll, M.P., & Randall, D.M. (1999). Perceived organisational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organisational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48(2), 197-209.
- Organ, D.W. & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135, 339-350.
- Peterson, M.W. & Mets, L.A. (1987). An evolutionary perspective on academic governance, management, and leadership: Key resources on higher education governance, management, and leadership. Dalam M.W. Peterson & L.A. Mets (Ed). *Governance, management and leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers, 1-21.
- Pierce, J.L., & Gardner, D.G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622.
- Randall, D.M. & O'Driscoll M.P. (1997). Affective versus calculative commitment: Human resource implications. *Journal of Social Psychology*, 137, 606-618.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 826-846.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational behavior, (9th ed)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Roulston, K. & Mills, M. (2000). Male teachers in feminised teaching areas: Marching to the beat of the men's movement drums? *Oxford Review of Education*, 26(2), 221-237.
- Sanchez, J.I., Korbin, W.P., & Viscarra, D.M. (1995). Corporate support in the aftermath of a natural disaster: Effects on employee strains. *Academy of Management Journal*, 38, 504-521.
- Santana, W. (2012, 12 Maret). *Distribusi dan peningkatan mutu guru kian membaik secara nasional*. Harian The President Post online. Diakses dari <http://theindustrialpost.com/?p=8639>.
- Seniati, A.N.L. (2002a). Pengaruh masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Disertasi* (tidak diterbitkan). Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Seniati, A.N.L. (2002b). Seputar komitmen organisasi. Diakses dari <http://staff.ui.ac.id/internal/131998622/material/Arisan86-KomitmenOrganisasi-Liche.pdf>.
- Seniati, A.N.L. (2006). Pengaruh masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 10(2), 88-97.
- Shore, L.M., & Tetrick, L.E. (1991). A construct validity study of the survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76, 637-643.
- Shore, L.M., & Wayne, S.J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774-780.
- Smith, J.B. (Desember 2004). *Male primary teachers: Disadvantaged or advantaged?* Paper presented to the Australian Association for Research in Education Conference, Melbourne, Australia. Diakses dari <http://www.aare.edu.au/04pap/smi04051.pdf>.
- Teng, C.C. (2008). The effects of personality traits and attitude and student uptake in hospitality employment. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 76-86.
- Tumwesigye, G. (2010). The relationship between perceived organizational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of

organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 4(6), 942-952.

Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (2005).

Watson, D., & Clark, L.A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.

Adisucipto.web.id. (2017). *Adisucipto.web.id* -. [online] Available at: <http://adisucipto.web.id> [Accessed 27 Jul. 2017].