

ANALISIS FAKTOR KEPERIBADIAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KEMANGKIRAN

(Studi pada Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran)

Vida Fitronutzzaqiyah Huzna

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, Indonesia

Email corresponding author: vidahuzna@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepribadian, kepuasan kerja, dan komitmen afektif terhadap kemangkiran. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 responden. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Pangandaran. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan *saturated sampling technique*, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan analisis, dapat disimpulkan bahwa: (1) Kepribadian tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kemangkiran. (2) Kepuasan kerja dan komitmen afektif memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kemangkiran. (3) *Extraversion*, keramahan, ketelitian, dan keterbukaan terhadap pengalaman memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, stabilitas emosi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) *Extraversion* dan *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. *Conscientiousness* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen afektif. Namun, baik stabilitas emosi dan keterbukaan terhadap pengalaman memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen afektif. (5) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Kata Kunci: Kepribadian, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Kemangkiran.

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of personality, job satisfaction, and affective commitment to absenteeism. Sample in this research is 106 respondents. The study was conducted at Department of Education, Youth, and Sport of Pangandaran Regency. Sampling technique used census method with saturated sampling technique, so the whole population is used as sample. Data analysis used Partial Least Square (PLS). Based on the analysis, it can be concluded that: (1) Personality has no significant negative effect on absenteeism. (2) Job satisfaction and affective commitment have negative and significant effect on absenteeism. (3) Extraversion, agreeableness, conscientiousness, and openness to experience have significant positive effect on job satisfaction. But, emotional stability has positive and significant impact on job satisfaction. (4) Extraversion and agreeableness have positive and significant effect on affective commitment. Conscientiousness has significant positive impact on affective commitment. But, both emotional stability and openness to experience have significant positive effect on affective commitment. (5) Job satisfaction has a positive and significant effect on affective commitment.

Keywords: Personality, Job Satisfaction, Affective Commitment, Absenteeism.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia, terutama dalam hal meminimalisir masalah kemangkiran karyawan. Tujuannya yaitu agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Istilah mangkir adalah kecenderungan untuk pergi tanpa alasan yang baik. Kemangkiran telah lama dianggap sebagai masalah yang signifikan dan meluas dalam permasalahan karyawan. Sebagai hasilnya, sebuah teori telah dikembangkan dan banyak studi yang dilakukan

untuk mengidentifikasi penyebab kemangkiran karyawan. Aamodt (2004) mengemukakan sebuah teori menarik dari kemangkiran karyawan, yang berpendapat bahwa kemangkiran merupakan hasil dari ciri-ciri kepribadian. Kemangkiran sendiri memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi (Podsakoff, *et al.*, 2000).

Kantor DISDIKPORA Kabupaten Pangandaran merupakan salah satu institusi pendidikan ditingkat daerah Kabupaten Pangandaran yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas, dan mengkoordinasi unsur pendidikan di lingkup Kabupaten Pangandaran. Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai Kantor DISDIKPORA Kabupaten Pangandaran bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas pendidikan di tingkat Kabupaten Pangandaran. Namun, berdasarkan data pengamatan dan wawancara pendahuluan yang dilakukan pada bagian kepegawaian DISDIKPORA Kabupaten Pangandaran, diperoleh informasi terkait tingginya tingkat kemangkiran pegawai DISDIKPORA tahun 2015. Berikut adalah tabel tingkat absensi pegawai DISDIKPORA Kabupaten Pangandaran tahun 2015:

Tabel 1. Tingkat Absensi Pegawai DISDIKPORA Kabupaten Pangandaran Tahun 2015

Bulan	Pegawai yang Hadir Sebulan Penuh	Pegawai yang Absen
Januari	99	7%
Februari	103	3%
Maret	102	4%
April	104	2%
Mei	104	2%
Juni	100	6%
Juli	99	7%
Agustus	103	3%
September	101	6%
Oktober	102	4%
November	101	6%
Desember	98	9%
Rata-rata/bulan	101 orang	5%

Sumber: Data Kepegawaian DISDIKPORA Kabupaten Pangandaran

Berdasarkan tabel 1, tingkat kemangkiran pegawai DISDIKPORA tahun 2015 cukup tinggi dengan jumlah persentase ketidakhadiran perbulan sebanyak 5%. Hal ini tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 6 Tahun 2015 Pasal 17 (k) tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Maka, berdasarkan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor kepribadian, kepuasan kerja, dan komitmen afektif terhadap kemangkiran pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.

TINJAUAN PUSTAKA

Kemangkiran

Kemangkiran (*absenteeism*) dapat didefinisikan sebagai kegagalan seseorang karyawan dalam bekerja pada jadwal yang telah ditentukan dengan berbagai alasan (Roodt, 2001). *Absenteeism* berbeda dengan terlambat (*lateness*) atau lamban (*tardiness*) yang menunjukkan kegagalan untuk datang tepat waktu (Panggabean, 2002).

Kepribadian

Menurut Allport dalam Robbins dan Judge (2008), kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Maka, apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya. Menurut Daft (2006), kepribadian adalah seperangkat karakteristik yang mendasari suatu pola perilaku yang relatif stabil sebagai respons pada ide-ide, objek-objek, atau orang-orang di dalam lingkungan. Memahami kepribadian seorang individu dapat membantu para manajer untuk meramalkan bagaimana seseorang akan bertindak dalam situasi tertentu.

Kepuasan Kerja

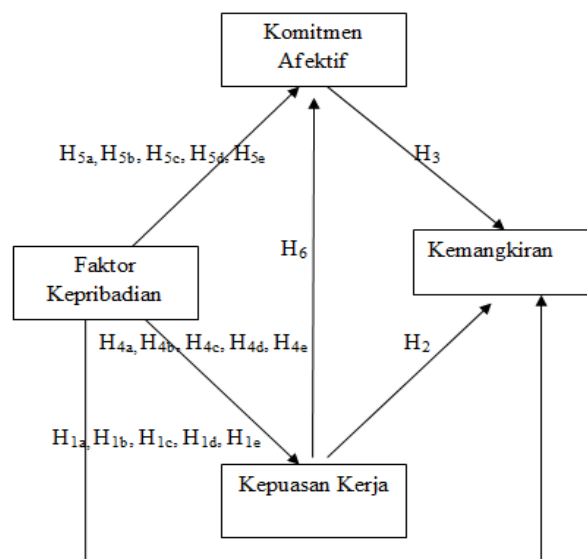
Job satisfaction atau kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang memperlihatkan perbedaan antar jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2009). Sedangkan, Herzberg (1996) menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain, kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain.

Komitmen Afektif

Sheldon (dalam Meyer dan Allen, 1997) mendefinisikan komitmen afektif sebagai suatu *attitude* atau orientasi terhadap organisasi di mana berhubungan dengan identitas seseorang terhadap organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (dalam Meyer dan Allen, 1997) mendefinisikan komitmen afektif sebagai kekuatan relatif pada seorang individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terlibat dalam organisasi tersebut.

PERUMUSAN MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Perumusan Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H_{1a} : Keterbukaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemangkiran.
- H_{1b} : Keramah-tamahan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemangkiran.
- H_{1c} : Kehati-hatian berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemangkiran.
- H_{1d} : Stabilitas emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemangkiran.
- H_{1e} : Keterbukaan pada pengalaman berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemangkiran.
- H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemangkiran.
- H₃ : Komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemangkiran.
- H_{4a} : Keterbukaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H_{4b} : Keramah-tamahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H_{4c} : Kehati-hatian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H_{4d} : Stabilitas emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H_{4e} : Keterbukaan pada pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H_{5a} : Keterbukaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.
- H_{5b} : Keramah-tamahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.
- H_{5c} : Kehati-hatian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.
- H_{5d} : Stabilitas emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.
- H_{5e} : Keterbukaan pada pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.
- H₆ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli menggunakan alat pengukuran berupa kuesioner (Indrianto dan Supomo, 2007).

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai DISDIKPORA Kabupaten Pangandaran. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran yang berjumlah 106 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Lokasi Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Pangandaran berada di Jalan Raya Pananjung Pangandaran. Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Pangandaran memiliki 106 karyawan yang terbagi ke dalam 14 bagian, yaitu penilik, pamong belajar, arsiparis, subbag umum, subbag kepegawaian, subbag keuangan, subbag perencanaan dan evaluasi, subbag sanggar kegiatan belajar, bidang pembinaan kurikulum dan kesiswaan, bidang pengelolaan sarana dan prasarana, bidang pemberdayaan pendidikan, bidang pemuda dan olahraga, dan bidang pembinaan pendidik dan tenaga.

Jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 72 orang (67,92%), jumlah ini lebih besar daripada yang berjenis kelamin wanita sebanyak 34 (32,08%). Sebagian besar responden berusia 40-50 tahun sebanyak 52 orang (49,06%). Diikuti responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 26 orang (24,53%) dan responden yang berusia kurang dari 40 tahun sebanyak 28 orang (26,41%). Sebagian besar responden pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 69 atau sekitar 65,09% dari keseluruhan responden. Peringkat kedua dari tingkat pendidikan terakhir adalah S2 dengan jumlah 28 orang atau sekitar 26,41% dari keseluruhan responden. Selanjutnya, tingkat pendidikan terakhir D3 dengan jumlah 5 orang atau sekitar 4,72%. Berikutnya, tingkat pendidikan terakhir dengan jumlah yang paling kecil adalah S3 dengan jumlah 4 orang atau sekitar 3,78%. Lamanya bekerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga pada kisaran lebih dari 10 tahun berjumlah sebanyak 62 orang, jumlah tersebut mewakili 58,50% dari keseluruhan responden. Sedangkan responden yang bekerja pada kisaran waktu 6 sampai dengan 10 tahun masing-masing berjumlah 23 orang. Selain itu, responden yang menjabat pada kisaran waktu 1 sampai 5 tahun berjumlah 21 orang.

Statistik Deskriptif

Nilai rata-rata jawaban responden terendah pada variabel kemangkiran dengan nilai 3,017. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden tertinggi pada variabel kehati-hatian yaitu sebesar 4,768. Selanjutnya, nilai standar deviasi terendah yaitu 0,441 pada variabel keterbukaan pada pengalaman. Nilai standar deviasi tertinggi pada variabel kemangkiran dengan nilai 0,907.

Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Menurut Hussein (2015), terdapat beberapa tahapan dalam analisis PLS, yaitu sebagai berikut:

Analisis Outer Model

1. Uji Validitas Konvergen

Tabel kesimpulan pada setiap variabel tentang jumlah awal indikator, jumlah indikator yang tidak valid dan jumlah indikator yang valid sebagai berikut:

Tabel 2. Kesimpulan Jumlah Indikator Variabel

Variabel	Jumlah Awal	Tidak Valid	Valid
Keterbukaan (TBK)	8	-	8
Keramahtamahan (RMH)	9	3	6
Kehati-hatian (HT)	9	2	7
Stabilitas Emosional (SE)	13	-	13
Keterbukaan Pada Pengalaman (KPP)	5	-	5
Kepuasan Kerja (KK)	18	-	18
Komitmen Afektif (KA)	6	-	6
Kemangkiran (AB)	13	-	13

Sumber: Hasil Olah Data (2017)

2. Uji Validitas Diskriminan

Nilai *square root of average variance extracted* variabel keterbukaan adalah 0,639, lebih besar dari nilai korelasi antara variabel keterbukaan dengan keramah-tamahan (0,222), kehati-hatian (0,131), stabilitas emosional (0,244), keterbukaan pada pengalaman (0,110), kepuasan kerja (-0,046), dengan komitmen afektif (0,209) dan nilai korelasi antara variabel keterbukaan dengan variabel *absenteeism* (-0,213). Selanjutnya, nilai *square root of average variance extracted* (AVE) variabel keramah-tamahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, keterbukaan pada pengalaman, kepuasan kerja, komitmen afektif, dan *absenteeism* masing-masing juga lebih besar dari nilai korelasi antara variabelnya. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa variabel keterbukaan, keramah-tamahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, keterbukaan pada pengalaman, kepuasan kerja, komitmen afektif, dan *absenteeism* terbukti telah memenuhi *discriminant validity*.

3. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis data nilai *cronbach alphas* pada variabel keterbukaan (TBK), keramahtamahan (RMH), kehati-hatian (HT), stabilitas emosional (SE), keterbukaan pada pengalaman (KPP), kepuasan kerja (KK), komitmen afektif (KA), dan kemangkiran (AB) dalam penelitian ini lebih dari 0,6. Sementara itu, untuk nilai *composite reliability* dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0,7. Artinya semua indikator dalam penelitian ini telah memenuhi parameter dan dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Inner Model

Berdasarkan hasil analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS, dapat diketahui nilai *R-square* untuk masing-masing hubungan kausal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Koefisien determinasi dari pengaruh variabel faktor kepribadian (keterbukaan, keramahtamahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman) terhadap kepuasan kerja sebesar 0,109.
2. Koefisien determinasi dari pengaruh variabel faktor kepribadian (keterbukaan, keramahtamahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman) dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif sebesar 0,231.
3. Koefisien determinasi dari pengaruh variabel faktor kepribadian (keterbukaan, keramahtamahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman), kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap *absenteeism* sebesar 0,315.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yaitu mengacu pada nilai *t statistic* untuk masing-masing hubungan kausal dalam penelitian ini, selanjutnya dapat dibuat ringkasan hasil pengujian hipotesis seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hubungan Kausal	t _{statistic}		t _{tabel} (satu sisi)	Keterangan
Keterbukaan -> Absenteeism	0.609	>	-1,660	H _{1a} Ditolak
Keramah-tamahan -> Absenteeism	0.291	>	-1,660	H _{1b} Ditolak
Kehati-hatian -> Absenteeism	0.408	>	-1,660	H _{1c} Ditolak
Stabilitas Emosional -> Absenteeism	1.586	>	-1,660	H _{1d} Ditolak
Keterbukaan pada Pengalaman -> Absenteeism	1.340	>	-1,660	H _{1e} Ditolak
Kepuasan Kerja -> Absenteeism	2.249	<	-1,660	H ₂ Diterima
Komitmen Afektif -> Absenteeism	3.986	<	-1,660	H ₃ Diterima
Keterbukaan -> Kepuasan Kerja	0.090	<	1,660	H _{4a} Ditolak
Keramah-tamahan -> Kepuasan Kerja	1.176	<	1,660	H _{4b} Ditolak
Kehati-hatian -> Kepuasan Kerja	0.257	<	1,660	H _{4c} Ditolak
Stabilitas Emosional -> Kepuasan Kerja	1.809	<	-1,660	H _{4d} Diterima
Keterbukaan pada Pengalaman -> Kepuasan Kerja	1.549	>	-1,660	H _{4e} Ditolak
Keterbukaan -> Komitmen Afektif	2.103	>	1,660	H _{5a} Diterima
Keramah-tamahan -> Komitmen Afektif	2.077	>	1,660	H _{5b} Diterima
Kehati-hatian -> Komitmen Afektif	1.274	<	1,660	H _{5c} Ditolak
Stabilitas Emosional -> Komitmen Afektif	1.324	>	-1,660	H _{5d} Ditolak
Keterbukaan pada Pengalaman -> Komitmen Afektif	0.718	>	-1,660	H _{5e} Ditolak
Kepuasan Kerja -> Komitmen Afektif	2.181	>	1,660	H ₆ Diterima

Sumber: Hasil Olah Data (2017)

Berdasarkan data pada tabel tersebut, selanjutnya dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* ($n - k$) untuk uji satu sisi (*one-tailed*), diketahui nilai t_{tabel} sebesar -1,660. Dari hasil analisis *Partial Least Square*, diperoleh nilai t_{hitung} variabel faktor kepribadian (keterbukaan, keramahtamahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, maupun keterbukaan pada pengalaman) terhadap kemangkiran (*absenteeism*) masing-masing lebih besar dari pada nilai $-t_{\text{tabel}}$. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa faktor kepribadian yang terdiri dari keterbukaan, keramahtamahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman mempunyai pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*). Dengan demikian, maka hipotesis pertama (H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1d}, dan H_{1e}) yang menyatakan bahwa keterbukaan, keramahtamahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kemangkiran **ditolak**.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Mengacu pada hasil analisis *Partial Least Square*, diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja terhadap *absenteeism* lebih kecil dari nilai $-t_{\text{tabel}}$. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*). Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemangkiran **diterima**.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil analisis *Partial Least Square*, dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel komitmen afektif terhadap *absenteeism* juga lebih kecil dari nilai $-t_{\text{tabel}}$. Hasil uji tersebut menunjukkan bukti bahwa variabel komitmen afektif mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*). Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemangkiran **diterima**.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Hasil analisis *Partial Least Square* menunjukkan nilai t_{hitung} variabel keterbukaan, keramahtamahan, kehati-hatian, maupun keterbukaan pada pengalaman terhadap kepuasan kerja masing-masing lebih besar daripada nilai $-t_{tabel}$, sedangkan nilai t_{hitung} variabel stabilitas emosional terhadap kepuasan kerja lebih kecil dari nilai $-t_{tabel}$. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa faktor kepribadian yang terdiri dari keterbukaan, keramahtamahan, kehati-hatian dan keterbukaan pada pengalaman mempunyai pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stabilitas emosional mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis H_{4a} , H_{4b} , H_{4c} , dan H_{4e} yang menyatakan bahwa keterbukaan, keramahtamahan, kehati-hatian dan keterbukaan pada pengalaman berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja **ditolak**, sedangkan hipotesis H_{4d} yang menyatakan bahwa stabilitas emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja **diterima**.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Hasil analisis *Partial Least Square* menunjukkan nilai t_{hitung} variabel keterbukaan maupun keramahtamahan terhadap komitmen afektif masing-masing lebih besar daripada nilai t_{tabel} , sedangkan nilai t_{hitung} variabel kehati-hatian lebih kecil dari nilai t_{tabel} , dan nilai t_{hitung} variabel stabilitas emosional maupun keterbukaan pada pengalaman terhadap komitmen afektif masing-masing lebih besar dari nilai $-t_{tabel}$. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa faktor kepribadian yang terdiri dari keterbukaan dan keramahtamahan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, sedangkan variabel kehati-hatian mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap komitmen afektif, dan faktor kepribadian yang terdiri dari stabilitas emosional maupun keterbukaan pada pengalaman mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen afektif. Dengan demikian, maka hipotesis H_{5a} dan H_{5b} yang menyatakan bahwa keterbukaan maupun keramahtamahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif **diterima**. Selanjutnya, hipotesis H_{5c} , H_{5d} maupun H_{5e} yang menyatakan bahwa kehati-hatian, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman berpengaruh positif namun signifikan terhadap komitmen afektif **ditolak**.

6. Pengujian Hipotesis Keenam

Mengacu pada hasil analisis *Partial Least Square*, diketahui nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja terhadap komitmen afektif lebih besar dari nilai t_{tabel} . Hasil uji tersebut menunjukkan bukti bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Dengan demikian, maka hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Faktor Kepribadian (Keterbukaan, Keramahtamahan, Kehati-hatian, Stabilitas Emosional, dan Keterbukaan pada Pengalaman) terhadap Kemangkiran (Absenteeism)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepribadian yang terdiri dari keterbukaan, keramahtamahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman mempunyai pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*) pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran. Hasil penelitian ini tidak mendukung pernyataan Johns dan Nicholson (1982) dalam Yanuardi (2014) yang menyatakan bahwa kemangkiran merupakan sebuah perilaku yang dilakukan seorang individu, maka terdapat anteseden internal individu yang menyebabkan munculnya perilaku tersebut. Salah satu anteseden yang paling kuat dalam menentukan perilaku individu adalah kepribadian. Dalam organisasi, kepribadian merupakan hal penting yang mempengaruhi perilaku kerja. Artinya bahwa kepribadian bukan merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk mangkir dari pekerjaannya. Salah satu kemungkinan yang menyebabkan karyawan untuk tidak hadir yaitu adanya pengaruh situasi kerja.

Pengaruh situasi kerja ini dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai karyawan dan harapan tentang pekerjaannya. Kemudian motivasi karyawan untuk hadir ke tempat kerjanya selain dipengaruhi oleh kepuasan terhadap situasi kerja, dipengaruhi juga oleh tekanan untuk hadir di tempat kerjanya, etika pekerjaan seseorang, dan adanya komitmen organisasi. Selain itu, ada beberapa hal yang juga dapat mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan ke

tempat kerjanya. Martocchio (1992) menyatakan bahwa sesuai dengan *theory of reasoned action*, perilaku absen seseorang dikonseptualisasikan sebagai suatu tingkatan yang berurutan dimana *absence attitude* dan *subjective norm* mengenai absen mempengaruhi dan dapat memperkirakan keputusan seorang untuk hadir atau tidak ke tempat kerjanya. *Absence attitude* dipengaruhi oleh *personal characteristic* seseorang. Menurut Blau (1995), norma sosial untuk absen ke tempat kerja dipengaruhi oleh tiga *reference group*, Pertama dan kedua, berasal dari dalam organisasi, yaitu rekan sekerja dalam kelompok kerja individu yang utama dan supervisor. Ketiga, berasal dari keluarga dan teman.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kemangkiran (Absenteeism)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*) pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran, maka akan semakin rendah tingkat absensi atau kemangkiran pegawai yang bersangkutan. Kondisi tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya cenderung untuk tidak meninggalkan pekerjaan.

Hasil penelitian dari penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Steers, *et al.* (1996) yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Mereka cenderung merasa puas jika keberadaannya diakui dan kemampuannya diperhitungkan. Hal ini membuat karyawan merasa nyaman dengan jenis pekerjaannya dan dapat mengaktualisasikan dirinya. Sedangkan, mereka yang tidak puas akan melalaikan pekerjaannya dan cenderung meninggalkan pekerjaannya. Sehingga, pada saat kepuasan kerja tinggi, maka tingkat absen dari karyawan menjadi turun.

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kemangkiran (Absenteeism)

Hasil penelitian ini juga menemukan bukti bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*) pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran. Hal tersebut berarti bahwa semakin kuat komitmen afektif para pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran, maka akan semakin rendah tingkat absensi atau kemangkiran dari para pegawai yang bersangkutan. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Rathri (2015) bahwa komitmen afektif merupakan variabel tertinggi yang mempengaruhi ketidakhadiran.

Menurut Shelton (2014), karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam bentuk sikap dan perilaku. Komitmen afektif membawa seorang karyawan pada pemberian kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan, tanpa memperhitungkan apa yang dapat perusahaan berikan kepadanya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja keras serta menunjukkan prestasi yang baik.

Pengaruh Faktor Kepribadian (Keterbukaan, Keramahtamahan, Kehati-hatian, Stabilitas Emosional, dan Keterbukaan pada Pengalaman) terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepribadian yang terdiri dari keterbukaan, keramahtamahan, kehati-hatian dan keterbukaan pada pengalaman mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stabilitas emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.

Hasil dari uji hipotesis ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara keterbukaan terhadap kepuasan kerja. Salah satu faktor yang membuat aspek keterbukaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pada dasarnya karyawan telah bahagia dalam kehidupan pribadinya, yang dimungkinkan disebabkan oleh relasi yang baik dengan rekan sekerjanya. Menurut Costa dan McCrae dalam Bakker, Van Der Zee, Lewig, dan Dollard (2002), keterbukaan pada umumnya dikaitkan dengan kecenderungan untuk bersikap optimis dan mempunyai *sanguine temperament* yang dapat membuatnya fokus pada sesuatu hal yang positif dari pengalamannya. *Sanguine temperament* akan membuat seseorang bahagia dalam setiap aspek kehidupan. Menurut DeNeve dan Cooper (1998), seorang karyawan yang telah bahagia dalam kehidupan pribadinya mampu mempengaruhi dalam setiap aspek kehidupannya, termasuk dalam pekerjaannya. Hal tersebut didukung dari

aitem keterbukaan nomer 3 yang menyatakan “saya selalu optimis dalam menyelesaikan pekerjaan” yang menunjukkan bahwa subjek sebesar 32% setuju, dan 58% sangat setuju.

Keramahtamahan merupakan aspek kepribadian yang menunjukkan seseorang yang ramah, hangat, dan patuh. Uji hipotesis menunjukkan bahwa aspek keramahtamahan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Templer (2012), keramahtamahan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena adanya pengaruh budaya asia yang memiliki keramahan dan kolektifitas yang tinggi. Seseorang yang tidak memiliki keramahan dan tidak mampu bekerjasama dengan rekannya akan dianggap melanggar norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim (dalam Mastuti, 2005) yang membandingkan *big five factors* antara mahasiswa Amerika dan Indonesia, yang menunjukkan bahwa aspek keramahtamahan mahasiswa Indonesia memiliki nilai yang lebih tinggi dibanding mahasiswa Amerika.

Orang dengan tingkat kehati-hatian tinggi pada umumnya pekerja keras, peka terhadap suara hati, tepat waktu, dan tekun (Feist dan Feist, 2008). Hipotesis dalam penelitian ini yaitu pengaruh kehati-hatian terhadap kepuasan kerja tidak diterima. Hal ini disebabkan karena adanya pengaruh faktor usia. Menurut McCrae (dalam Pervin, Cervone, dan John (2005), semakin bertambahnya usia, semakin tinggi juga tingkat kehati-hatian seseorang. Data demografis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa usia dibawah 50 tahun sebanyak 30,4% berada pada kategori kehati-hatian rendah, sedangkan usia diatas 50 tahun sebanyak 45% berada pada kategori sedang.

Hipotesis pengaruh keterbukaan pada pengalaman berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak diterima. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya faktor budaya orang Indonesia yang mempunyai kecenderungan tertutup. Lewis (1999) mengatakan bahwa orang Indonesia mempunyai kecenderungan untuk tidak mau menerima masukan atau kritikan dari orang lain, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap aspek dari keterbukaan pada pengalaman. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim (dalam Mastuti, 2005) yang membandingkan *big five factors* antara mahasiswa Amerika dan Indonesia, yang menunjukkan bahwa aspek keterbukaan pada pengalaman mahasiswa Indonesia memiliki nilai yang lebih rendah dibanding mahasiswa Amerika.

Pengaruh Faktor Kepribadian (Keterbukaan, Keramahtamahan, Kehati-hatian, Stabilitas Emosional, dan Keterbukaan pada Pengalaman) terhadap Komitmen Afektif

Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepribadian yang terdiri dari keterbukaan dan keramahtamahan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, sedangkan variabel kehati-hatian mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap komitmen afektif, dan faktor kepribadian yang terdiri dari stabilitas emosional maupun keterbukaan pada pengalaman mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen afektif pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.

Pengaruh keramahtamahan terhadap komitmen afektif sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kappagoda (2013) yang menunjukkan hasil bahwa keramahtamahan memiliki hubungan yang positif dan sangat signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, kepribadian yang dicirikan dengan *agreeableness* mengindikasikan seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik, dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain merupakan faktor yang paling kuat dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasinya.

Komponen variabel kehati-hatian mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap komitmen afektif sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Seniati (2004). Hal ini megindikasikan bahwa karyawan yang ingin terus terikat dengan organisasi akan senang membantu rekan kerja dan atasannya, menghindari konflik interpersonal dengan rekan kerja dan atasannya, dan sering memberikan sumbang saran untuk memperbaiki kinerja organisasi. Namun keinginan untuk terus terikat dengan organisasi tersebut cenderung kecil.

Stabilitas emosional mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen afektif. Ketidakstabilan emosi yang dapat menyebabkan individu kurang mampu menyesuaikan diri dan kurang mampu belajar hidup dalam stres kerja yang tinggi, sehingga besar kemungkinan akan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Hal ini sesuai dengan jawaban responden pada item *personality* yang menyatakan “saya tidak mudah gugup” dan “saya menangani tekanan dengan baik”, ada beberapa responden menjawab pada kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju.

Keterbukaan pada pengalaman mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Dalam penelitian ini, mayoritas responden menjawab pada kategori setuju pada indikator keterbukaan pada pengalaman "saya selalu berkeinginan untuk mencoba hal-hal yang baru". Hal tersebut menyebabkan pemikiran mereka masih bebas dan menginginkan banyak perubahan sehingga menyebabkannya mereka kurang menghargai sesuatu yang sangat bernilai bagi banyak orang, misalnya *reward* yang diterapkan agar karyawan memiliki ikatan pada organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawainya, maka semakin tinggi komitmen afektifnya. Demikian sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas, maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap instansi. Kepuasan kerja yang diukur dengan beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawas, dan rekan kerja menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap komitmen afektif. Berdasarkan penilaian karyawan, atasan yang bersedia mendengarkan setiap saran, rekan kerja yang selalu mendahulukan kepentingan bersama, serta kesempatan pegawai untuk dipromosikan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, instansi telah memberikan gaji yang adil kepada seluruh pegawai, sehingga menumbuhkan kepercayaan pegawai untuk tetap setia pada instansi.

Penelitian ini relevan dengan pernyataan Handoko (2001), Mathis dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya, maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor kepribadian yang terdiri dari keterbukaan, keramahmatan, kehati-hatian, stabilitas emosional dan keterbukaan pada pengalaman mempunyai pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*) pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*) pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.
3. Komitmen afektif mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*) pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.
4. Faktor kepribadian yang terdiri dari keterbukaan, keramahmatan, kehati-hatian, dan keterbukaan pada pengalaman mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stabilitas emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.
5. Faktor kepribadian yang terdiri dari keterbukaan dan keramahmatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, sedangkan variabel kehati-hatian mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap komitmen afektif, dan faktor kepribadian yang terdiri dari stabilitas emosional maupun keterbukaan pada pengalaman mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen afektif pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.
6. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran.

IMPLIKASI

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka implikasi dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya, pihak instansi pemerintah dapat memperbaiki beberapa kebijakan diantaranya:
 - a. Dalam hal strategi penggajian.
 - b. Perbaikan yang bisa dilakukan oleh instansi yaitu terkait dengan strategi kesempatan maju.

- c. Lebih memperhatikan kondisi kerja agar selalu tetap kondusif agar pegawai selalu merasa nyaman dalam bekerja.
 - d. Menciptakan sikap antara karyawan dan atasan di sekitar tempat kerja yang ramah dan kondisi fisik yang baik dan nyaman yang akan menyebabkan karyawan betah dan merasa puas di tempat kerja.
2. Hal yang bisa dilakukan untuk dapat mengoptimalkan komitmen pegawai terhadap organisasi dengan cara:
- a. Meningkatkan sikap pegawai untuk menyukai tempat mereka bekerja dan meningkatkan kesediaan untuk selalu berupaya untuk mencapai tujuan institusi melalui pemberian perhatian terhadap setiap kebutuhan pegawai baik secara materil maupun non materil.
 - b. Menciptakan suasana kerja yang kondusif dan bersahabat, salah satunya mengadakan kegiatan untuk meningkatkan kedekatan dan rasa kekeluargaan diantara para pegawai.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepribadian yaitu dimensi stabilitas emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka sebagai makhluk sosial, manusia menghadapi dan mengalami berbagai masalah, hal ini dapat mengakibatkan instabilitas emosional. Oleh sebab itu, pihak instansi perlu bekerja sama dengan konsultan psikologi sebagai tempat berkonsultasi dan menemukan cara pemecahan permasalahan yang baik agar tercapai stabilitas emosional karyawan. Diharapkan dengan tercapainya stabilitas emosional akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepribadian yaitu dimensi keterbukaan dan keramahtamahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Dalam hal ini, pihak instansi perlu memperkenalkan dan mengadopsi teknologi-teknologi baru untuk kemajuan organisasi. Secara tidak langsung, hal ini mendorong para pegawainya untuk mau bersikap menyesuaikan diri (beradaptasi) dengan perkembangan teknologi. Selain itu, pihak instansi juga perlu memiliki nilai-nilai dan norma-norma yang mengedepankan saling menghargai terhadap sesama pegawai, sehingga hal ini akan mendorong para pegawai untuk dapat bersikap ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, dan menghindari konflik. Diharapkan semakin kuat kepribadian keterbukaan dan keramahtamahan yang dimiliki, maka semakin kuat pula komitmen afektif individu.

KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Pada penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan masalah dalam pelaksanaannya, yaitu:

1. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, sehingga data yang didapatkan hanya berdasarkan jawaban responden. Hal ini akan menimbulkan masalah ketika terjadi jawaban bias dari responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metode wawancara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik tentang kemangkiran (*absenteeism*).
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga. Maka, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian tentang kemangkiran (*absenteeism*) pada keseluruhan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Pangandaran.

Selanjutnya, hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Perlunya pengembangan model penelitian untuk menambah kepustakaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian dalam konteks yang sama yaitu tentang kemangkiran dapat memberikan referensi kepada penelitian selanjutnya yang dilakukan di instansi pemerintah.
3. Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai landasan dalam membuat suatu kebijakan untuk meminimalisir kemangkiran.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G. M. 2004. *Applied industrial/organizational psychology*. Belmont, California: Wadsworth, Inc.
- Bakker, A. B., K. I. Van Der Zee, K. A. Lewig, dan M. F. Dollard. (2002). The relationship between the big five personality factors and burnout: a study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology* 135.
- Daft, L. Richard. 2006. *Manajemen* (edisi keenam). Jakarta: Salemba Empat.

- DeNeve, K. M. dan Cooper, H. 1998. Happy personality: a meta-analysis of 137 personal traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*: 197-229.
- Feist, J. dan Feist, G. J. 2008. *Theories of personality*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (edisi kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Indriantoro, Nur. dan Supomo, Bambang. 2007. *Metodologi Penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen* (edisi pertama). Yogyakarta: BPFE.
- Kappagoda, U. W. dan Sampath, M. R. 2013. The impact of five-factor model of personality on organizational commitment of english teachers in sri lankan government schools. *International Journal of Physical and Social Sciences* 3 (1).
- Martocchio, J. J. 1992. The financial cost of absence decision. *Journal of Management* 18 (1): 133-152.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2011. *Human resources management* (edisi kesepuluh). Jakarta: Salemba Empat.
- Mastuti, E. 2005. Analisis faktor alat ukur kepribadian big five (adaptasi dari IPIP) pada mahasiswa suku jawa. *INSAN*: 264-276.
- Meyer, J. P. dan Allen, N. J. 1997. *Commitment in the workplace: theory, research and application*. CA: Sage Publications.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pervin, L. A., D. Cervone, dan O. P. John. 2005. *Personality theory and research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. B. Paine, dan D. G. Bachrach. 2000. Organizational citizenship behavior: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestion for the future research. *Journal of Management*.
- Purba, Debora E. dan Seniati, Ali N. L. 2004. Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap OCB. *Tesis*. Universitas Indonesia.
- Rathri, P. Nuansari. 2015. The influence of organizational commitment to absenteeism in Green Eagle Group. *Skripsi*. Universitas Gadjah Mada.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku organisasi* (edisi keduabelas). Jakarta: Salemba Empat.
- Steers, R. M. dan Porter, L. W. 1996. *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill Book Co.
- Templer, K. J. 2012. Five factor model of personality and job satisfaction: the importance of agreeableness in a tight and collectivistic asian society. *Applied Psychology* : 114-129.
- Yanuardi, Rino. 2014. pengaruh ketrampilan kerja dan pengetahuan administrasi terhadap kinerja pegawai administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang.