

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan suatu tindakan berdasarkan perencanaan yang efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Banyak sekali cabang ilmu manajemen, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen SDM merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain) misalnya keputusan buruk menyangkut kepemimpinan bisa menyebabkan persoalan komitmen organisasi, kinerja, budaya organisasi, *turnover intention*, dan lain-lain. Bila aktivitas SDM dilibatkan secara proporsional, maka aktivitas tersebut akan membantu sistem manajemen perusahaan secara menyeluruh. Hal tersebut tentunya positif dalam menopang roda organisasi atau perusahaan.

Komitmen organisasi pegawai yang kuat merupakan harapan untuk perusahaan, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya terpulang pada komitmen pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Oleh karena itu merupakan tantangan bagi banyak perusahaan untuk menjaga komitmen para pegawainya karena merupakan hal yang penting bagi perusahaan dalam kompetisi suatu perusahaan. Pegawai yang baik akan senang menghadapi tantangan dan memiliki tanggung jawab tinggi

bahkan tidak mudah putus asa, pegawai yang seperti ini akan selalu menyesuaikan dirinya agar terus mengalami peningkatan dalam kinerjanya.

Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki komitmen kerja yang kuat. Sehingga membawa keuntungan serta kemajuan bagi organisasi dimana mereka bekerja. Jika komitmen kerja pegawai rendah, maka kebijakan organisasi dan program kerja perusahaan tidak akan berjalan sesuai rencana dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, bahwa kemajuan suatu organisasi atau perusahaan merupakan wujud dari komitmen kerja pegawai sebagai sumber daya utama dan kekayaan organisasi. Hal ini mengingatkan, bahwa manusia selain memiliki sifat dan kemampuan yang tidak dimiliki alat produksi lainnya juga karena manusia memiliki perasaan, pemikiran yang berfungsi sebagai penggerak utama roda organisasi demikian. Dengan demikian sumber daya manusia, menjadi faktor yang memainkan peranan utama dalam usaha pencapaian tujuan Organisasi.

Salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi baik yang berorientasi sosial maupun yang berorientasi bisnis adalah kemampuan manager dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Sebuah organisasi akan berhasil jika organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang mempunyai komitmen terhadap organisasi secara umum, diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2008:100).

Seorang pegawai dikatakan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya jika mampu memperlihatkan tanggung jawabnya terhadap tugas dan pekerjaannya secara konsisten dan konsekuen, yang ditunjukkan dengan sikap dan kepribadiannya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki kepribadian yang boros dan tergesa-gesa tidak cocok jika ditugasi mengelola bidang keuangan karena bidang tersebut memerlukan seseorang dengan kepribadian *conscientiousness* atau sifat berhati-hati, teliti, dan cermat. Hal itu diduga karena kuasanya *the big five personality* para pimpinannya.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa pemimpin dituntut untuk memberikan perhatian dan motivasi penuh kepada bawahannya, dalam arti membina, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya sesuai dengan minat, bakat dan karakter pegawai tersebut. Dalam hal ini, “kepemimpinan diarahkan sebagai upaya penggunaan pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai dalam tujuan tertentu” (Gibson, Ivancevich, Donnely dalam Handoko, 2001:334). Dengan kata lain, pemimpin dituntut untuk berkemampuan mendorong para pegawainya untuk berkomitmen terhadap instansinya dengan bekerja jujur dan bertanggung jawab.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satunya adalah karakteristik kepribadian yang dimiliki individu tersebut. Teori kepribadian yang terkenal adalah teori lima besar (*Big five model*) merupakan teori kepribadian yang terdiri dari lima faktor guna menganalisis kepribadian seseorang menurut Barrick and Mount (dalam Pervin, Cervone & John, 2005).

Menurut McCrae and Costa (dalam Pervin, Cervone & John, 2005: 292) *five factor model* adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor dasar kepribadian manusia yang terdiri dari neurotisme, ekstraversi, keterbukaan atas pengalaman, kesepakatan dan ketelitian. *Big five model* merupakan teori kepribadian yang sederhana dan sering digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang. Melalui teori lima besar (*Big five model*) ini dapat dilihat kepribadian seseorang yang mampu mempengaruhi kinerja bagi organisasinya (Robbins, 2008).

Berdasarkan pengamatan secara umum yang peneliti lakukan pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri, yaitu perusahaan yang bergerak dalam industri bahan bangunan seperti keramik, semen dan sejenisnya, peneliti melihat bahwa pemahaman tersebut membutuhkan pegawai yang memiliki ketelitian, kejelian, dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa orang pegawai PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang menyangkut rendahnya komitmen organisasi para pegawai, diantaranya yaitu masih ada pegawai yang melakukan penundaan pekerjaan hingga akhirnya pekerjaan tersebut menumpuk, masih ada beberapa orang yang belum mengerti tanggung jawab pekerjaannya masing-masing, serta ketepatan dan kecepatan dalam mengerjakan tugas juga masih jauh dari yang diharapkan.

Berdasarkan survey awal yang Peneliti lakukan terungkap bahwa sikap kepribadian *Big five personality* sudah diterapkan diperusahaan, yang

diindikasikan dengan perusahaan memberikan bonus, *reward* dan promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik, penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, pimpinan selalu melakukan pendekatan langsung dengan cara melakukan briefing sebelum bekerja setiap hari, pendekatan pribadi dan menciptakan suasana kekeluargaan yang harmonis. Namun hal itu belum memperlihatkan dampak yang maksimal terhadap komitmen organisasi pegawai pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi.

Dari permasalahan-permasalahan yang ditemukan di atas, maka jelaslah bahwa semakin tinggi *big five personality* yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki para pegawai terhadap organisasi dan dapat dilihat pula bahwa faktor lima kepribadian (*Big five personality*) dan komitmen organisasi harus diperhatikan guna untuk mengetahui kestabilan kepribadian seorang pegawai yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi perusahaan. Atas dasar itulah Peneliti tertarik untuk mengadakan Penelitian dengan judul **“PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PADA PT. USAHA KITA SUKSES MANDIRI DEPO KOTA SUKABUMI”**

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Dari latar belakang tersebut, maka identifikasi masalah yang muncul ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dibawah ini:

1. Masih ada beberapa pegawai yang selalu melakukan penundaan pekerjaan.
2. Masih ada beberapa pegawai yang belum mengerti dalam tanggung jawab pekerjaannya masing-masing.
3. Masih ada beberapa pegawai yang mempunyai ketepatan dan kecepatan dalam mengerjakan tugasnya masih jauh dari yang diharapkan.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang Penelitian yang telah diuraikan di atas, maka Peneliti memberikan beberapa rumusan sebagai berikut:

1. Seberapa besar *Ekstraversi* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
2. Seberapa besar *Agreeableness* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
3. Seberapa besar *Conscientiousness* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
4. Seberapa besar *Neuroticism* berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
5. Seberapa besar *Openness to Experience* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
6. Seberapa besar pengaruh *Ekstraversi*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism*, dan *Openness to Experience* terhadap Komitmen Organisasi secara simultan?

#### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Ekstraversi* terhadap Komitmen Organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Agreeableness* terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Conscientiousness* terhadap Komitmen Organisasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Neuroticism* terhadap Komitmen Organisasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Openess to Experience* terhadap Komitmen Organisasi.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Ekstraversi*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism*, dan *Openess to Experience* terhadap Komitmen Organisasi secara simultan.

#### E. Manfaat Penelitian

1. Dalam Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, yaitu bagi perkembangan ilmu ekonomi dan manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam mengetahui teori lima faktor kepribadian (*Big five personality*) untuk mengetahui komitmen organisasi pegawai dalam instansi pemerintahan guna meningkatkan komitmen organisasi pegawai sehingga diharapkan Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para akademis dalam

mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia dan diharapkan sebagai bahan studi kepustakaan serta memperkaya khasanah keilmuan dalam Penelitian ilmiah di program SI Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, khususnya di program study manajemen sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis Bagi Perusahaan.

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk menjadi acuan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih maju dan berkembang, dan dapat dijadikan sebagai pengetahuan untuk memperluas wawasan dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

## 3. Bagi Pihak Lain.

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru dan wawasan untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang berkepentingan.

## F. Kerangka Pemikiran

Meyer dan Allen (dalam Luthans :2006) mengemukakan tiga komponen komitmen organisasi yang terbagi atas: Komitmen Afektif (*affective commitment*), Komitmen Kontinuan (*continuan commitment*) dan Komitmen Normatif (*normative commitment*).

Komitmen Afektif (*affective commitment*). Yaitu keterkaitan emosional positif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen afektif merupakan komponen hasrat atau keinginan (*desire*). Para pegawai mengaitkan

diri dengan organisasi karena mereka ingin (*want to*) mengaitkan diri dengan organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan organisasi karena mereka menginginkan untuk bekerja diorganisasi, dan mereka akan melakukan apa saja untuk mencapai cita-cita bersama. Sehingga ketika komitmen afektif tinggi, pencapaian organisasi dalam menggapai visi, misi, sasaran maupun target tidak akan sulit.

Komitmen Kontinuan (*continuan commitment*). Yaitu komponen kebutuhan (*need*) atau memperoleh (*gains*) versus kehilangan (*loses*) bekerja dalam organisasi. Sudut bertaruh atau invesmen adalah memperoleh dan kehilangan yang mungkin terjadi jika seorang berada atau meninggalkan suatu organisasi. Pegawai akan komit terhadap organisasi sebab ia memersepsikan biaya tinggi jika kehilangan keanggotaan organisasi. biaya tinggi tersebut seperti biaya ekonomi (mislanya, proses penambahan uang pensiun) dan biaya sosial (misalnya, ikatan dengan teman pegawai) merupakan biaya kehilangan keanggotaan organisasi. Akan tetapi, seorang individu anggota organisasi yang tidak melihat biaya positif untuk terus berada dalam organisasi ia harus mempertimbangkan kemungkinan adanya alternatif lain seperti bekerja untuk organisasi lain, memutuskan hubungan personal, dan sisi pertaruhan lainnya yang muncul dengan meninggalkan organisasi.

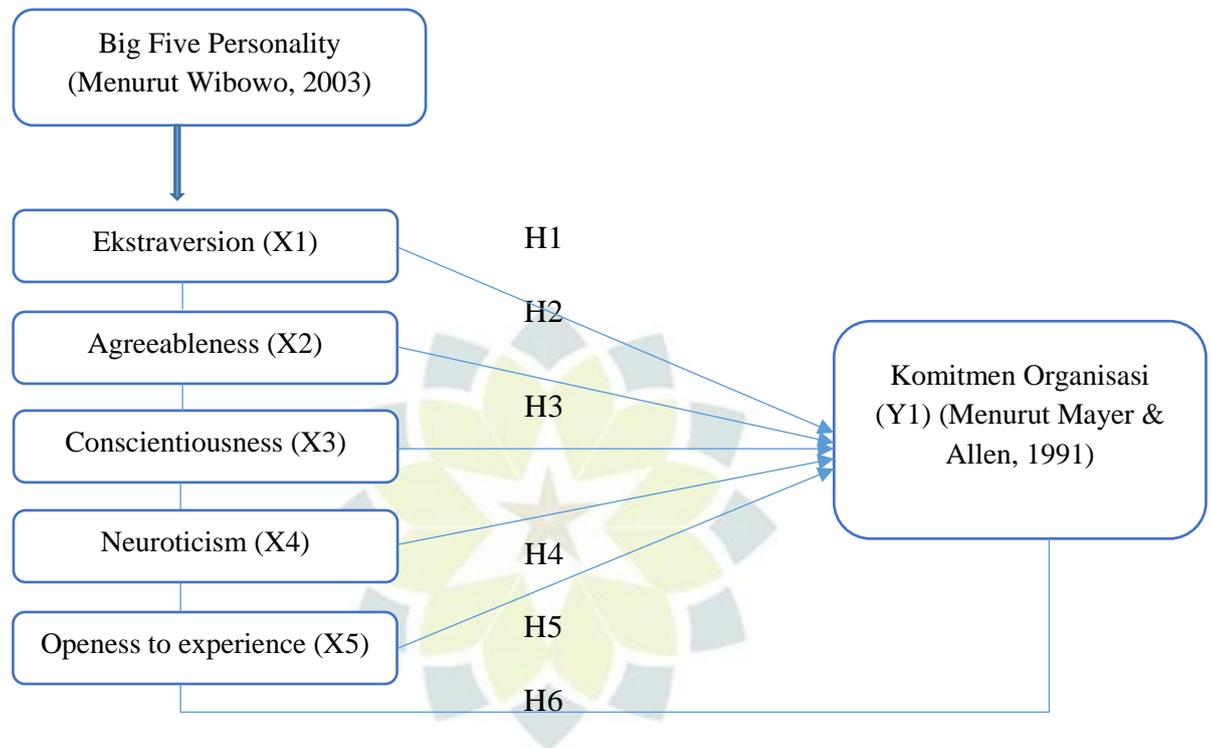
Komitmen Normatif (*normative commitment*). Dalam komitmen organisasi ini, seorang individu tetap bekerja dan menjadi anggota organisasi karena perasaan kewajiban moral. Perasaan ini berasal dari suatu gangguan terhadap individual sebelum dan sesudah menjadi anggota organisasi. Misalnya,

organisasi telah menginvestasikan terhadap pelatihan kepada individual pegawai tersebut yang kemudian mempunyai kewajiban moral untuk berupaya tetap bekerja dan berada dalam organisasi untuk membayar kembali utangnya.

J. Feist dan G.J. Feist (dalam Lubis, 2015) menyatakan bahwa “*big five* adalah satu kepribadian yang dapat baik memprediksi dan menjelaskan perilaku”. “Suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor”.

Big Five Personality di pengaruhi oleh Komitmen Organisasi, hal tersebut sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Mauna & Muhammad Ishak Shabur (2017) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Big Five Personality dengan Komitmen Organisasi. Penelitian lainnya yaitu dari H Mulianingrum (2016) menyatakan bahwa Big Five Personality berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Hipotesis**



Sumber: Diolah Peneliti (2019)

### Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil dari Penelitian-Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan mempunyai kaitan dengan Penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah tabel Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan The Big Five Personality dan Komitmen Organisasi.

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Analisa Perbandingan</b>
<b>1</b>	Arif Agung Rochmani (2017)	Pengaruh The Big Five Personality terhadap Organization Commitmen Pada Pegawai Tata Usaha Di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara The Big Five Personality Terhadap Organization Commitmen	- Objek Penelitian Berbeda - Variabel X sama - Variabel Y sama - Metode Penelitian Berbeda
<b>2</b>	Mauna & Muhammad Ishak Shabur (2017)	Big Five Personality Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Negeri Jakarta	Terdapat Pengaruh Positif antara Opennes to experience, conscientiousness, extraversion, agreableness, dan neuroticism secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Universitas Negeri Jakarta	- Objek Penelitian Berbeda - Variabel X sama - Variabel Y sama - Metode Penelitian Berbeda
<b>3</b>	Gusminto	Pengaruh Big Five	Terdapat	- Objek

	Adi Prayitno (2015)	Personality Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Pegawai Swasta Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang	Pengaruh Dimensi Big Five Personality Terhadap keterlibatan Kerja yang Ditunjukkan dengan Nilai Signifikan	Penelitian Berbeda Variabel X sama Variabel Y Berbeda Metode Penelitian Berbeda
4	Sri Noviyani (2016)	Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan The Big Five Personality Terhadap OCB Tenaga Kesehatan Puskesmas Lubuk Buaya	Objek Penelitian Berbeda Variabel X sama Variabel Y Berbeda Metode Penelitian Berbeda
5	Rusmalia Dewi, Sri Kandariyah Nawangsih (2015)	Big Five Personality Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderator Pada Pegawai CV. WJ	Terdapat Pengaruh Signifikan Big Five Personality Terhadap Kinerja namun Komitmen Organisasi Tidak Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja	Objek Penelitian Berbeda Variabel X sama Variabel Y sama Metode Penelitian Berbeda

6	Cosmas Fathan Hutagaol (2016)	Hubungan antara Dimensi Big Five Personality dengan OCB “X” di Salatiga	Terdapat hubungan positif antara dimensi big five personality terhadap OCB	- Objek penelitian berbeda - Variabel X sama - Variabel Y berbeda
7	Monique Dwijayanti (2016)	Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Kontrak Psikologikal dan Kimitmen Organisasi Terhadap Tingkat TurnOver Intention Pegawai Hotel Bintang Empat di Surabaya Barat	Terdapat adanya pengaruh antra kepribadian pegawai hotel bintang empat terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengruh terhadap turnover intention pegawai hotel bintang empat di Surabaya Barat	- Objek penelitian berbeda - Variabel X sama - Variabel Y1 berbeda - Variabel Y yang lain sama
8	Ria Lestari Pangastuti (2018)	Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap OCB Pada Pegawai Di Fakultas Ekonomi Universitas	Terdapat pengaruh antara dimensi kepribadian terhadap OCB	- Objek penelitian berbeda - Variabel X sama - Variabel Y berbeda

		Kadiri		
9	Adiyono, dkk (2017)	Pengaruh Kepribadian Lima Faktor Terhadap Kesuksesan Karir	Terdapat pengaruh positif antara kepribadian terhadap kesuksesan karir	- Objek Penelitian berbeda - Variabel X sama - Variabl Y berbeda
10	Moch Bachruddin (2015)	Pengaruh Big Five Personality Terhadap Sikap Tentang Korupsi Mahasiswa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing dimensi big five personality dapat menjadi predictor yang signifikan terhadap sikap korupsi	- Objek penelitian berbeda - Variabel X sama - Variabel Y berbeda

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan kembali bahwa Penelitian yang akan dilakukan memiliki beberapa perbedaan dengan Penelitian terdahulu.

Perbedaan-perbedaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel dan objek Penelitian. Dalam Penelitian Arif Agung Rochmani (2017) yang berjudul Pengaruh The Big Five Personality terhadap Organization Commitmen Pada Pegawai Tata Usaha Di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta perbedaannya yaitu terletak pada objek Penelitian, yaitu di salah satu Perguruan Tinggi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sedangkan dalam

Penelitian ini, Peneliti mengambil objek di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat yang bergerak di bidang jasa pengelolaan jalan dan jembatan. Selain Penelitian Arif Agung Rochmani, Penelitian lainnya seperti yang tertuang dalam tabel diatas, banyak dilakukan pada objek penelitan yang berbeda.

2. Metode dan jenis Penelitian. Perbedaan lain dalam Penelitian ini yaitu metode dan jenis Penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. meskipun Penelitian terdahulu banyak menggunakan metode Penelitian yang sama, tetapi objek dan metode Penelitian ini berbeda dengan Penelitian terdahulu.
3. Tahun Penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun yang berbeda dengan Penelitian ini.
4. Alat analisis. Penelitian ini menggunakan alat analisis dengan *Multiple regression analysis*. Sedangkan dalam Penelitian terdahulu lainnya, seperti Penelitian Rusmalia Dewi, Sri Kandariyah Nawangsih (2015), menggunakan alat statistik dengan SEM (*the Structural Equation Modelling*). Meskipun dalam Penelitian terdahulu terdapat penggunaan alat analisis yang sama, tetapi aspek lain seperti variabel, objek, serta tahun Penelitiannya berbeda.
5. Program pengolahan data. Dalam Penelitian ini, program yang digunakan untuk mengolah data yakni menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23. Sedangkan dalam Penelitian lainnya, terdapat perbedaan alat statistik yang digunakan, meskipun terdapat alat Penelitian yang sama, tapi objek dan tahun Penelitian yang berbeda.

Uraian diatas secara keseluruhan telah menjelaskan mengenai perbedaan dari Penelitian terdahulu dengan Penelitian ini.

## G. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam Penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

### Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif secara parsial Ekstraversi terhadap *Komitmen Organisasi* pegawai pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi.

Ha : Terdapat pengaruh positif secara parsial Ekstraversi terhadap *Komitmen Organisasi* pegawai pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi.

### Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif secara parsial Agreeableness terhadap *Komitmen Organisasi* pegawai pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi.

Ha : Terdapat pengaruh positif secara parsial Agreeableness terhadap *Komitmen Organisasi* pegawai pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi.

### Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif secara parsial Conscientiousness terhadap *Komitmen Organisasi* pegawai pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi.

Ha : Terdapat pengaruh positif secara parsial Conscientiousness terhadap *Komitmen Organisasi* pegawai pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi.

#### Hipotesis 4

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif secara parsial Neuroticism terhadap *Komitmen Organisasi* pegawai pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi.

Ha : Terdapat pengaruh positif secara parsial Neuroticism terhadap *Komitmen Organisasi* pegawai pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi.

#### Hipotesis 5

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif secara parsial Openess to experience terhadap *Komitmen Organisasi* pegawai pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi.

Ha : Terdapat pengaruh positif secara parsial Openess to experience terhadap *Komitmen Organisasi* pegawai pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi.

#### Hipotesis 6

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif secara simultan Ekstraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, Openess to experience terhadap

*Komitmen Organisasi* pegawai pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi.

Ha : Terdapat pengaruh positif secara simultan Ekstraversi, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, Openness to experience terhadap *Komitmen Organisasi* pegawai pada PT. Usaha Kita Sukses Mandiri Depo Kota Sukabumi.

