

**PENGARUH *CONSCIENTIOUSNESS* TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN PT POS INDONESIA KCU PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri
Padang*



Oleh :

AISYAH PUTRI

19059059

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2024

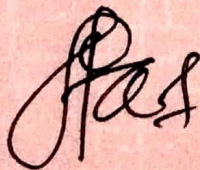
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *CONSCIENTIOUSNESS* TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN PT POS INDONESIA KCU PADANG**

Nama : Aisyah Putri
NIM/TM : 19059059/2019
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

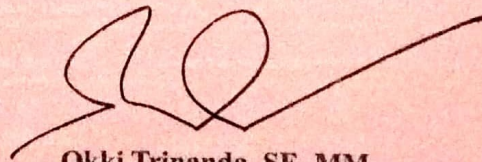
Padang, 30 Mei 2024

**Disetujui Oleh:
Kepala Departemen**



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 19720902 199802 1 001

**Mengetahui:
Pembimbing**



Okki Trinanda, SE, MM
NIP. 19831012 201504 1 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *CONSCIENTIOUSNESS* TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN PT POS INDONESIA KCU PADANG**

Nama : Aisyah Putri
NIM/TM : 19059059/2019
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji

Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

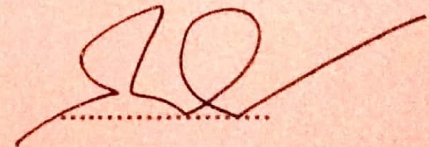
Padang, 30 Mei 2024

Tim Penguji

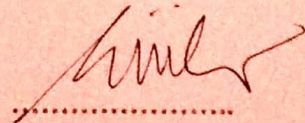
1. Okki Trinanda, SE, MM
2. Rini Sarianti, SE, M.Si
3. Yuki Fitria, SE, MM

Tanda Tangan

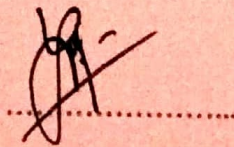
(Ketua)



(Penguji)



(Penguji)



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aisyah Putri
NIM/TM : 19059059/2019
Tempat/Tgl Lahir : Tanjung Bonai, 01 Agustus 2000
Departemen : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jorong Bukik, Nagari Tanjung Bonai, Kcc. Lintau Buo
Utara, Tanah Datar
No Hp/Telp : 083173827180
Judul Skripsi : Pengaruh *Conscientiousness* Terhadap Komitmen Afektif
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada
Karyawan PT POS Indonesia KCU Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Pada karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini Sah apabila telah ditandatangani **Asli** oleh pembimbing, tim pengujian, dan Ketua Prodi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, 30 Mei 2024



Aisyah Putri

ABSTRAK

Aisyah Putri
(2019/19059059)

**: Pengaruh *Conscientiousness*
Terhadap Komitmen Afektif
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Mediasi Pada Karyawan
PT POS Indonesia KCU Padang**

Dosen Pembimbing : **Okki Trinanda, SE, MM.**

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh antara *Conscientiousness* dengan Komitmen Afektif karyawan PT. POS Indonesia KCU Padang. (2) Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Komitmen Afektif karyawan PT. POS Indonesia KCU Padang. (3) Pengaruh *Conscientiousness* dengan Kepuasan Kerja karyawan PT. POS Indonesia KCU Padang. (4) Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Conscientiousness* dan Komitmen Afektif karyawan PT. POS Indonesia KCU Padang.

Metodologi – Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT POS Indonesia KCU Padang yang berjumlah 86 orang. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* sehingga jumlah sampel yang digunakan yaitu berjumlah 39 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan *software* SmartPLS 4.

Hasil – Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Conscientiousness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif pada karyawan PT POS Indonesia KCU Padang. (2) *Conscientiousness* secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT POS Indonesia KCU Padang. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif pada karyawan PT POS Indonesia KCU Padang. (4) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Conscientiousness* terhadap Komitmen Afektif pada karyawan PT POS Indonesia KCU Padang.

Kata Kunci: Komitmen Afektif, *Conscientiousnes*, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh *Conscientiousness* Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT POS Indonesia KCU Padang”**. Dan shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada rasulullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan dan penelitian ini penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar besarnya kepada :

1. Teristimewa kedua orang tua tercinta ayah Aswandi dan ibu Isnani, skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya. Terima kasih atas cinta, doa, dorongan, semangat yang luar biasa dan pengorbanannya sehingga penulis dapat meraih semua ini dan dapat memberikan kebanggaan yang luar biasa. Serta adik tercinta Muhammad Arga dan keluarga besar lainnya yang selalu memberikan dukungan penuh dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Okki Trinanda, S.E, M.M selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

3. Ibu Rini Sarianti, S.E, M.Si selaku penguji 1 dan Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku penguji 2 yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
4. Bapak Prof. Ganefri, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Abel Tasman, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan saran dan arahan selama masa perkuliahan.
6. Bapak Prof. Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku tata usaha Departemen Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
9. Bapak dan Ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini.
10. Seluruh staf dan karyawan PT POS Indonesia KCU Padang yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di PT POS Indonesia KCU Padang.
11. Fadilla Ahmad, SE selaku sahabat penulis yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Serta Triganda Haria Wendri, SE yang telah memberikan dukungan materi dan psikis kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman kos yang selalu memberikan support dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Teman-teman jurusan manajemen 2019, khususnya Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan namanya satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan, petunjuk, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia dikemudian hari dan semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritik yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Penulis

Aisyah Putri

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 10 |
| C. Batasan Masalah..... | 10 |
| D. Rumusan Masalah | 11 |
| E. Tujuan Penelitian | 11 |
| F. Manfaat Penelitian | 12 |
| BAB II | 12 |
| KAJIAN TEORI | 12 |
| A. Kajian Teori | 12 |
| 1. Teori Pertukaran Sosial/ <i>Social Exchange Theory</i> (SET) | 12 |
| 3. <i>Conscientiousness</i> | 17 |
| 4. Kepuasan Kerja..... | 19 |
| B. Penelitian Relevan..... | 23 |
| C. Kerangka Konseptual | 26 |
| D. Hipotesis..... | 27 |
| BAB III..... | 33 |
| METODE PENELITIAN..... | 33 |
| A. Jenis Penelitian..... | 33 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 34 |
| C. Populasi dan Sampel | 34 |
| 1. Populasi | 34 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Sampel | 35 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 35 |
| 1. Data Primer | 35 |
| 2. Data Sekunder..... | 35 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| 1. Dokumentasi..... | 36 |
| 2. Kuesioner..... | 36 |
| F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 37 |
| 1. Variabel Penelitian | 37 |
| 2. Definisi Operasional | 37 |
| G. Instrumen Penelitian..... | 41 |
| H. Teknik Analisis Data..... | 42 |
| 1. Analisis Deskriptif..... | 43 |
| 2. Analisis Statistik Inferensial | 45 |
| BAB IV | 49 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | 49 |
| A. Gambaran Umum Perusahaan..... | 50 |
| B. Hasil Penelitian | 52 |
| C. Analisis Data | 60 |
| D. Pembahasan..... | 73 |
| BAB V..... | 82 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | 82 |
| A. Kesimpulan | 82 |
| B. Saran..... | 83 |
| C. Keterbatasan..... | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 84 |
| LAMPIRAN..... | 92 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Data <i>Turnover</i> Karyawan | 4 |
| Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonsia KCU Padang | 6 |
| Tabel 3. Penelitian Terdahulu..... | 24 |
| Tabel 4. Jumlah Karyawan PT POS Indonesia | 34 |
| Tabel 5. Definisi Operasional..... | 40 |
| Tabel 6. Skor Skala <i>Likert</i> | 42 |
| Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 53 |
| Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 53 |
| Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 54 |
| Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja..... | 54 |
| Tabel 11. Distribusi Frekuensi Komitmen Afektif..... | 55 |
| Tabel 12. Distribusi Frekuensi <i>Conscientiousness</i> | 57 |
| Tabel 13. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja..... | 58 |
| Tabel 14. <i>Outer Loading</i> Awal..... | 63 |
| Tabel 15. Indikator Variabel Penelitian yang Dihapus | 64 |
| Tabel 16. Hasil Analisis <i>Average Variant Extracted</i> (AVE) | 66 |
| Tabel 17. Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> | 66 |
| Tabel 18. Hasil Analisis <i>R-Square</i> | 67 |
| Tabel 19. Hasil <i>Path Coefficients</i> Metode PLS..... | 68 |
| Tabel 20. Perhitungan Koefisien Variabel Tidak Langsung | 71 |
| Tabel 21. Pengaruh Total (<i>Total Effect</i>)..... | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian..... | 26 |
| Gambar 2. Struktur Organisasi PT POS Indonesia KCU Padang | 52 |
| Gambar 3. <i>Outer Loading</i> Awal | 62 |
| Gambar 4. <i>Outer Loading</i> Akhir | 65 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan yang didirikan mempunyai beberapa tujuan, tujuan yang dimaksud adalah mencari laba, berkembang, memberi lapangan pekerjaan serata memenuhi kebutuhan produk dan jasa yang dibutuhkan masyarakat. Tujuan perusahaan tercapai apabila manajemen dalam perusahaannya mampu merancang strategi, mengontrol, dan praktik sumber daya manusia yang dimilikinya dengan efektif dan efisien. Menurut (Bintoro, 2017), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang disingkat SDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi atau perusahaan. Sebagai aset, karyawan harus dikelola dengan baik agar tetap bisa memberikan kontribusi bagi organisasi. Menurut (Huzain, 2021) kemajuan suatu organisasi juga ditentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang menciptakannya. Oleh karena itu, organisasi dituntut dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk mewujudkan kemajuan organisasi. Karyawan sangat penting karena menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan, maka peran dan fungsi seorang

karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif (Retnoningsih, 2015).

Globalisasi dan transformasi di lingkungan kerja telah mengilhami organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang mampu mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar domestik dan internasional (Zaitul, 2019). Dengan adanya transformasi tersebut, organisasi membutuhkan karyawan yang memanasifasikan ide-idenya, tanggap terhadap lingkungan eksternal, tidak takut berbagi informasi dan pengetahuan, dan berkomitmen pada organisasinya (Cetin, 2020). Komitmen organisasi berperan penting dalam mendukung karyawan untuk mempertahankan kinerja karyawan serta memiliki kemauan untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Menurut (Apriyanti, 2016), karyawan yang berkomitmen pada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memiliki tanggung jawab yang kuat untuk menjalankan tugasnya dan sangat loyal kepada perusahaan. Komitmen seseorang terhadap organisasi (*organizational commitment*) sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap kemajuan perusahaan dengan cara mendukung penuh segala kegiatan dalam bentuk memberikan tenaga, waktu, serta idenya secara maksimal. Menurut Meyer dan Allen dalam (Utama et al., 2020) komitmen

afektif karyawan ialah komitmen yang menunjukkan keterkaitan emosional dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercipta ketika karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dalam organisasi karena adanya ikatan emosional.

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi akan terdorong untuk bekerja keras, menunjukkan kinerja yang lebih baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih terarah terhadap perusahaan (Yukongdi et al., 2020). Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan senantiasa setia terhadap perusahaan dan bekerja untuk meningkatkan kemajuan organisasi, serta berusaha mengikuti nilai-nilai dan norma organisasi yang ada.

Salah satu perusahaan BUMN yaitu PT POS Indonesia (Persero) merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. Salah satu cabang PT POS Indonesia yaitu di PT POS Indonesia KCU Padang yang termasuk dalam regional I POS Indonesia. Tujuan dari PT POS Indonesia sendiri adalah berorientasi pada kepuasan pelanggan. Untuk mencapai tujuan tersebut PT POS Indonesia memiliki sumber daya manusia atau karyawan sebagai penggerak produktivitas perusahaan seperti pengiriman, *frontliner*, pemasaran, operasi, dan lain-lain. Sebelum membahas lebih lanjut, berikut peneliti melampirkan data mengenai *turnover* karyawan yang terjadi di PT POS Indonesia KCU Padang:

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Karyawan Masuk | Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Akhir Tahun |
|-----------------------|----------------------------|----------------|-----------------|-----------------------------|
| 2020 | 119 | 2 | 12 | 109 |
| 2021 | 109 | 12 | 17 | 104 |
| 2022 | 104 | 27 | 24 | 107 |
| Total | | 41 | 53 | 107 |
| Total Karyawan | | | | |

Sumber: PT POS Indonesia KCU Padang

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat jumlah *turnover* karyawan PT POS Indonesia KCU Padang selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2020 karyawan yang masuk sebanyak 2 orang sedangkan yang keluar sebanyak 12 orang, pada tahun 2021 karyawan yang masuk sebanyak 12 sedangkan yang keluar sebanyak 17 orang, pada tahun 2022 karyawan yang masuk sebanyak 27 orang dan yang keluar sebanyak 24 orang. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa selama tiga tahun tersebut jumlah *turnover* karyawan mengalami kenaikan setiap tahunnya.

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari Manajer SDM PT POS Indonesia KCU Padang, jumlah karyawan yang keluar tersebut merupakan karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak dan karyawan yang dipindah tugaskan ke wilayah lain. Hal ini menyebabkan masalah yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan karena kesulitan dalam mencari tenaga kerja pengganti yang memiliki keterampilan serupa. Menurut (Çelik & Oral, 2019) salah satu faktor penting yang mengakibatkan kesulitan dalam organisasi yaitu pergantian karyawan. Di sini, persepsi karyawan terkait pekerjaan berperan penting karena pengaruhnya terhadap komitmen karyawan dengan tempat kerja. Perpindahan karyawan tersebut

menunjukkan kurangnya komitmen afektif karyawan terhadap tempat kerja yang mengakibatkan perusahaan mengalami pergantian karyawan.

Penelitian Solinger., et al (2008) menunjukkan bahwa Komitmen Afektif berkorelasi lebih kuat dengan pergantian karyawan. Dibandingkan dengan komitmen normatif dan komitmen kontinuen, Komitmen Afektif lebih berkorelasi terhadap perubahan perilaku kerja. Komitmen Afektif sebagai esensi inti dari komitmen organisasi karena sangat diperlukan dan utama dari konstruksi komitmen organisasi yang membedakannya dari konstruksi lain. Oleh karena itu, PT POS Indonesia KCU Padang perlu meningkatkan indikasi-indikasi yang menciptakan kepuasan karyawan yang nantinya akan membuat karyawan merasa terikat secara emosional yang berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan terhadap organisasi.

Mengingat pentingnya Komitmen Afektif bagi karyawan, penelitian-penelitian terdahulu telah menyelidiki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Afektif. Menurut Mowdayet dalam (Ma'rufi & Anam, 2019) faktor personal seperti perbedaan kepribadian, usia, dan jenis kelamin dapat menentukan tingkat Komitmen Afektif setiap individu, dimana untuk menentukan tinggi rendahnya komitmen afektif individu digunakan pendekatan kepribadian *Big Five Personality* yang cocok untuk mengukur perilaku keorganisasian. Salah satu dimensi dari *Big Five Personality* yaitu *Conscientiousness*. *Conscientiousness* adalah kepribadian tekun, disiplin, semangat seseorang dalam organisasi, dan bertanggung

jawab. Sedangkan sifat negatif dari *Conscientiousness* ini adalah kurangnya disiplin, tidak bertanggung jawab, dan tidak bisa diandalkan. Terdapat beberapa bidang pekerjaan atau keahlian yang dimiliki oleh karyawan PT POS Indonesia KCU Padang diantaranya bidang akuntan, bagian manajemen penjualan, pelayanan, dan bagian IT, dan bagian operasional. Sehingga kepribadian *Conscientiousness* cocok untuk bidang-bidang pekerjaan tersebut karena membutuhkan ketelitian yang tinggi untuk bidang akuntansi dan operasional, selain itu bagian pelayanan dan manajemen penjualan merupakan pekerjaan yang melibatkan interaksi dan keterampilan komunikasi.

Tingkat Komitmen Afektif dan tingkat *Conscientiousness* karyawan juga dapat dilihat dari penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang digunakan oleh PT POS Indonesia KCU Padang berbentuk *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu penilaian kinerja karyawan dengan tingkat pencapaian kerjanya dalam bentuk persentase ketercapaian kinerja. Berikut ini grafik pencapaian kinerja karyawan pada PT POS Indonesia KCU Padang. Ini merupakan persentase akumulasi dari komponen-komponen *Key Performance Indicator* :

Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia KCU Padang

| Keterangan | 2021 | 2022 |
|------------|------|------|
| TW I | 64% | 70% |
| TW II | 67% | 69% |
| TW III | 66% | 68% |
| TW IV | 79% | 76% |

Sumber : PT POS Indonesia KCU Padang

Tabel 2 menunjukkan hasil fluktuasi pencapaian kinerja karyawan PT POS Indonesia KCU Padang. Pada tahun 2021 TW I pencapaian kinerja sebesar 64% kemudian naik pada TW II menjadi 67% dan turun pada TW III menjadi 66%, dan naik kembali pada TW IV sebesar 79%. Sedangkan pada tahun 2022 TW I pencapaian kinerja karyawan sebesar 70% kemudian mengalami penurunan pada TW II menjadi 69%, dan mengalami penurunan kembali pada TW III menjadi 68% lalu kembali meningkat pada TW IV menjadi 76%. Penurunan kinerja karyawan disebabkan kurangnya disiplin dan keteraturan karyawan dalam bekerja, yang mana disiplin dan sikap teratur merupakan bagian indikator dari *Conscientiousness*.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama magang, karyawan PT POS Indonesia KCU Padang terdapat beberapa karyawan yang keluar dalam waktu lama saat jam kerja berlangsung sehingga menghambat kegiatan pelayanan yang mengakibatkan orang-orang harus menunggu lama di loket pelayanan. Keluar saat jam kerja berlangsung menandakan kurangnya *Conscientiousness* dalam hal kedisiplinan dan keteraturan yang akan berakibat negatif terhadap Komitmen Afektif karyawan karena individu dengan kepribadian yang tidak teratur dan tidak berhati-hati cenderung membuat individu terlihat malas sehingga mengurangi kepercayaan dan dukungan organisasi sehingga juga berdampak terhadap Komitmen Afektif karyawan.

Hubungan *Conscientiousness* dengan Komitmen Afektif akan lebih kuat apabila diikuti oleh Kepuasan Kerja. Menurut Locke dalam (Tjong Fei

Lie et al, 2018) Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif berdampak dari penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja yang dialami seseorang. Kepuasan material dan moral yang dirasakan karyawan tentang pekerjaan mereka, meningkat dengan adanya faktor-faktor seperti keadilan organisasi, adanya alat motivasi dan *reward* yang juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi tergantung pada kepribadian mereka (Choi *et al.*, 2015).

Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan harus dapat ditingkatkan dan dipertahankan oleh perusahaan untuk menunjang keberlanjutan organisasi. Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya gaji, rekan kerja, atasan, dan rekan kerja. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan bahwa beberapa sebab dari *turnover* karyawan yaitu kurangnya kepuasan karyawan terhadap gaji karena tidak sebanding dengan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Peningkatan Kepuasan Kerja sangat penting karena berpengaruh terhadap Komitmen Afektif karyawan. Dengan terpenuhinya Kepuasan Kerja karyawan dapat berakibat positif terhadap Komitmen Afektif dimana karyawan akan merasa terikat dan bertahan dengan organisasi karena mereka merasa diapresiasi oleh organisasi.

Berdasarkan penelitian (Kardias, 2019) Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Conscientiousness* terhadap komitmen afektif karyawan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif dengan Kepuasan

Kerja sebagai variabel *intervening* (Spagnoli & Caetano, 2012). Seseorang yang memiliki kepribadian *Conscientiousness* yaitu terorganisir, disiplin, dan bertanggung jawab memiliki hasil kinerja yang baik sehingga lebih puas terhadap pekerjaannya, jika semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya maka juga akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi. Oleh karena itu *Conscientiousness* seorang karyawan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Kepuasan Kerja perlu difokuskan untuk meningkatkan komitmen organisasional serta menjamin kesinambungan Komitmen Afektif karyawan (Çelik & Oral, 2019). Semakin baik Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasionalnya (Abouraiia et al., 2017). Maka dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara *Conscientiousness* dengan Komitmen Afektif organisasi (Çelik & Oral, 2019).

Fenomena dalam penelitian ini yang menjadi ketertarikan peneliti adalah untuk mengetahui indikasi Komitmen Afektif karyawan PT POS Indonesia KCU Padang yang dipengaruhi oleh kurangnya disiplin, hati-hati, dan semangat berorganisasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan sehingga faktor kepuasan kerja karyawan juga tidak tercapai. Sebaliknya yang menjadi ketertarikan peneliti adalah untuk mengetahui indikasi Komitmen Afektif karyawan dipengaruhi oleh meningkatnya *Conscientiousness* karyawan dalam bekerja sehingga Kepuasan Kerja juga akan meningkat karena perusahaan percaya

pada kinerja karyawannya yang dapat mempertahankan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT POS Indonesia KCU Padang mengenai **“Pengaruh *Conscientiousness* Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT POS Indonesia KCU Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Komitmen Afektif merupakan suatu permasalahan yang terjadi di PT POS. Indonesia KCU Padang. Permasalahan yang terjadi ditandai dengan penurunan tingkat Komitmen Afektif karyawan dan peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari PT POS Indonesia KCU Padang. Terdapat sejumlah faktor penyebab terjadinya permasalahan pada Komitmen Afektif karyawan yaitu *Conscientiousness* dan Kepuasan Kerja.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang kurir, logistik dan keuangan yang berada di Provinsi Sumatera Barat yaitu PT POS Indonesia KCU Padang. Pada penelitian ini terdapat satu variabel yang bertindak sebagai variabel dependen yaitu Komitmen Afektif, satu variabel independen yaitu *Conscientiousness*, dan satu variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Sejauh mana pengaruh *Conscientiousness* terhadap Komitmen Afektif pada karyawan PT POS Indonesia KCU Padang?
2. Sejauh mana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif karyawan PT POS Indonesia KCU Padang?
3. Sejauh mana pengaruh *Conscientiousness* terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT POS Indonesia KCU Padang?
4. Sejauh mana Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *Conscientiousness* terhadap Komitmen Afektif karyawan PT POS Indonesia KCU Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji:

1. Pengaruh antara *Conscientiousness* dengan Komitmen Afektif karyawan PT POS Indonesia KCU Padang.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Komitmen Afektif karyawan PT POS Indonesia KCU Padang.
3. Pengaruh *Conscientiousness* dengan Kepuasan Kerja karyawan PT POS Indonesia KCU Padang.
4. Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Conscientiousness* dan Komitmen Afektif karyawan PT POS Indonesia KCU Padang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pembelajaran Komitmen Afektif dan dapat menjadi referensi untuk penelitian dimasa yang akan datang.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Komitmen Afektif, *Conscientiousness* dan, Kepuasan Kerja. Serta dapat secara langsung mengetahui permasalahan yang sebenarnya pada objek penelitian.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memutuskan kebijakan bagi PT POS Indonesia KCU Padang di masa mendatang, terutama mengenai permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan dan diharapkan mampu memberikan literasi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama dengan penelitian ini.