

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPRIBADIAN, DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DOSEN
UNIVERSITAS DARMA PERSADA DI JAKARTA (2012)**

Nani Dewi Sunengsih

Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada Jakarta

Email: nannydewi298@hotmail.com

Abstract: The aim of this research is to obtain information related to the effect of work environment, personality, and interpersonal communication on lecturers' organizational commitment of Darma Persada University in Jakarta. Survey was conducted in this research with 100 sample of lecturers selected randomly. Data have been analyzed by path analysis. The findings of this research show that (1) work environment effects directly on lecturers' organizational commitment; (2) personality effects directly on lecturers' organizational commitment; and (3) interpersonal communication effects directly on lecturers' organizational commitment; (4) work environment effects directly on lecturers' interpersonal communication; and (5) personality effects directly on lecturers' interpersonal communication. Based on those findings it can be concluded that any concern toward work environment, personality, and interpersonal communication on lecturers' organizational commitment of Darma Persada University in Jakarta. Therefore, work environment, personality, and lecturers' interpersonal communication should be put into strategic planning of human resources development in increasing organizational commitment of Darma Persada University in Jakarta.

Keywords: Work Environment, Personality, Interpersonal Communication, and Lecturers' Organizational Commitment

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepribadian, dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi dosen dari Universitas Darma Persada di Jakarta. Survey dilakukan dalam penelitian ini dengan sampel 100 dosen yang dipilih secara acak. Data telah dianalisis dengan analisis jalur. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa (1) bekerja efek lingkungan secara langsung terhadap komitmen organisasi dosen; (2) efek kepribadian langsung terhadap komitmen organisasi dosen; dan (3) efek komunikasi interpersonal langsung terhadap komitmen organisasi dosen; (4) bekerja efek langsung pada lingkungan komunikasi interpersonal dosen; dan (5) pengaruh kepribadian langsung pada komunikasi interpersonal dosen. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kekhawatiran terhadap lingkungan kerja, kepribadian, dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi dosen dari Universitas Darma Persada di Jakarta. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal lingkungan kerja, kepribadian, dan dosen harus dimasukkan ke dalam perencanaan strategis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan komitmen organisasi dari Universitas Darma Persada di Jakarta.

Kata kunci: Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja, Kepribadian, Komunikasi Interpersonal, Dan Dosen

PENDAHULUAN

Salah satu kekuatan perguruan tinggi dalam mewujudkan pendidikan yang kualitas adalah sumber daya dosen. Ini menjadikan peran dosen berada dalam posisi yang paling strategis. Dosen dituntut memiliki kompetensi yang tinggi terdiri atas empat rumpun, yaitu penguasaan bidang studi, pemahaman peserta didik, penguasaan pembelajaran yang mendidik, serta pengembangan kepribadian dan keprofesionalan. Dosen dituntut profesional yakni menguasai kemampuan mengajar yang baik, pengetahuan yang banyak, dan sikap profesional yang baik dengan didukung kemampuan lainnya.

Tugas dosen, tidak terkecuali dosen Universitas Darma Persada Jakarta adalah melaksanakan Tridharma perguruan tinggi, yang meliputi: (1) pendidikan dan pengajaran; (2) penelitian; dan (3) pengabdian kepada masyarakat serta kegiatan penunjang. Pada dasarnya ketiga tugas tersebut wajib dilaksanakan secara terpadu oleh dosen. Hasil penelitian dan pengembangan yang diperoleh oleh dosen dapat dijadikan bahan atau materi dalam pembelajaran dan sekaligus bahan atau materi pengabdian kepada masyarakat. Ide atau gagasan dan pengalaman yang diperoleh dosen ketika melakukan pembelajaran dan pengabdian kepada masyarakat dapat digunakan sebagai bahan atau materi untuk penelitian. Oleh karena itu diperlukan komitmen organisasi dosen terhadap tugas dan perguruan tingginya.

Komitmen organisasi yang dimiliki dosen merupakan salah satu masalah yang dihadapi Universitas Darma Persada Jakarta. Perhatian terhadap komitmen organisasi ini salah satunya didasarkan pada minimnya pengamalan Tridharma perguruan tinggi oleh dosen Universitas Darma Persada Jakarta, khususnya dalam kaitannya dengan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam jangka waktu 5 tahun dari tahun 2005 sampai dengan 2009 menurut data Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Darma Persada Jakarta tercatat hanya sebanyak 112 hasil penelitian dan pengabdian masyarakat dari 101 dosen tetap pada 15 program studi. Ini menunjukkan bahwa hanya 1 atau 2 dosen saja yang telah melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Padahal, penelitian itu wajib dilakukan oleh setiap dosen pada universitas atau perguruan tinggi. Selain itu, menurut pengamatan Armand (<http://edukasi.kompasiana.com/>), ada beberapa dosen Universitas Darma Persada Jakarta yang memiliki kebiasaan buruk, sebagai berikut: (1) Mengajar tidak tepat waktu; (2) suka memberi foto *copy-an*; (3) lebih banyak di luar (dosen BL: biasa di luar); (4) suka mengubah jadwal kuliah; (5) sering menunda UTS (Ujian Tengah Semester) dan UAS (Ujian Akhir Semester); (6) jarang merasa bersalah; (7) terlambat meminta maaf; (8) kadang sok tahu; (9) kurang patuh terhadap Kontrak Belajar; (10) materi dan soal ujian tidak relevan; dan (11) suka memberikan kewajiban mengajar/ pengajaran kepada asisten (dosen muda). Penilaian Armand bisa jadi bersifat subjektif, namun memang mungkin terjadi di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa dosen bermasalah dengan komitmen organisasinya (*organizational commitment*).

Dalam kaitannya dengan pendidikan dan pengajaran, tugas dosen tidak terkecuali dosen Universitas Darma Persada Jakarta tidak hanya mengajar tetapi juga mendidik serta ada tujuan-tujuan untuk membentuk watak yang baik. Menurut Wilman (<http://edukasi.kompas.com/read>): “dosen juga dituntut memiliki kepribadian yang baik, untuk itu dosen juga harus didukung *soft skill* yang baik pula.” Ada dua hal yang disoroti Wilman, yaitu kepribadian yang baik dan *soft skill*. Tugas utama dosen sebenarnya tidak jauh berbeda

dengan guru dalam profesionalismenya, yaitu: transformasi pengetahuan, pengembangan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, sosial, seni dan budaya lewat pendidikan. Namun saat ini, tugas dan fungsi seorang dosen semakin kompleks dikarenakan tuntutan lingkungan kerja (*work environment*) yang didukung dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat pesat, dan juga tuntutan untuk menggunakan *e-learning* atau teknologi informasi tidak dapat dihindari. Lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja dosen di kampus. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan.

Permasalahan lain adalah lingkungan kerja dalam mendukung pelaksanaan tiga tugas pokok dosen yang berdampak tidak hanya pada dosen bersangkutan, tetapi juga pada institusi dan mutu lulusan yang saat ini sedang menjadi isu sentral pendidikan tinggi. Lebih jauh akan sangat berdampak pada produktivitas standar yang semestinya dilakukan oleh dosen dan institusi secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa ada dosen yang belum kepribadian seorang dosen yang seharusnya menjadi panutan. Ini dimungkinkan dipengaruhi lingkungan kerja. Demikian juga komunikasi interpersonal dengan para mahasiswanya sehingga membuat mahasiswa menjadi kesal. Komunikasi interpersonal juga penting bagi dosen, selain mendukung komunikasi antara dosen dengan mahasiswa juga dalam rangka menguji kapasitas dan kompetensi, mempertajam analisis, serta mendialogkan pengetahuan teoretis dengan realitas empirik di tengah masyarakat.

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*). Robbins dan Judge (2007: 74) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan di mana pegawai berpihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008: 184) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kebersamaan, keterlibatan, dan loyalitas yang diungkapkan oleh pegawai terhadap perusahaannya.

Gibson *et al.* (2009: 183) menyatakan bahwa: (1) keberpihakan seseorang terhadap tujuan organisasi; (2) keterlibatan seseorang dalam tugas-tugas organisasi; dan (3) loyalitas seseorang terhadap organisasi. Hersey dan Blanchard (2000: 417) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan karakteristik individu yang diperuntukkan bagi keberhasilan manajemen suatu organisasi. Komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai tidak hanya loyalitasnya kepada organisasi tetapi juga loyal kepada atasannya.

Menurut model Meyer dan Allen, (2001: 61-98) penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada tiga "pola pikiran" yang dapat mencirikan komitmen organisasi, sebagai berikut: (1) Komitmen afektif didefinisikan sebagai sikap emosional positif pegawai terhadap organisasi. Seorang pegawai yang berkomitmen afektif kuat menunjukkan kesamaan dirinya dengan tujuan organisasi dan keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Pegawai ini berkomitmen untuk organisasi karena ia "ingin". (2) Komitmen berkelanjutan, individu berkomitmen organisasi karena ia memandang tingginya biaya kehilangan keanggotaan organisasi. Pegawai tetap menjadi anggota organisasi karena ia "harus". (3) Komitmen normatif, individu berkomitmen untuk dan tetap menjadi bagian organisasi karena rasa kewajiban. Perasaan ini mungkin berasal dari banyak sumber, misalnya, organisasi mungkin telah menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan pegawai yang kemudian merasa kewajiban "moral" untuk mengajukan upaya pada pegawai dan tinggal dengan organisasi untuk "membayar hutang". Pegawai tetap dengan organisasi karena ia "wajib".

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan seseorang untuk berpihak kepada organisasi dan tetap menjadi anggota organisasi dengan alasan afektif, berkelanjutan, dan normatif, dengan indikator: keterkaitan emosional dengan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, berpartisipasi aktif dalam organisasi, merasa takut rugi meninggalkan organisasi, merasa membutuhkan organisasi, memiliki kewajiban terhadap organisasi, dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

Lingkungan Kerja (*Work Environment*). Schermerhorn (2000: 408-409) mengemukakan bahwa ada dua macam lingkungan kerja, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum mencakup nilai-nilai kultural, kondisi ekonomi, pendidikan, politik, dan hukum, sedangkan lingkungan khusus berkaitan dengan posisi organisasi itu sendiri dalam upaya mengembangkan jaringan organisasinya. Menurut Mullins (2005: 530) bahwa lingkungan kerja berupa seperangkat sarana dan prasarana, komunikasi, dan dukungan teknologi.

Robbins (2000: 180) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di luar organisasi yang secara potensial mempengaruhi pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Pembagian mengenai lingkungan kerja juga dijelaskan oleh Franken, (2000: 456) bahwa lingkungan kerja mempunyai dua aspek penting, yaitu lingkungan sarana dan prasarana serta lingkungan psikologis. Lingkungan kerja berupa sarana dan prasarana meliputi segala hal yang berkaitan dengan aspek sarana dan prasarana suatu lembaga mulai dari rancangan gedung sampai dengan lokasi, transportasi umum, dan fasilitas parkir, sedangkan faktor psikologis adalah faktor-faktor yang berpengaruh secara psikologis pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia sebagai pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah keberadaan kelengkapan fisik, fasilitas kerja, dan suasana kerja yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, dengan indikator: kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan kerja, kelengkapan alat teknologi informasi, kenyamanan melaksanakan pekerjaan antar anggota organisasi, dan kenyamanan melaksanakan pekerjaan antara atasan dengan bawahan.

Kepribadian (*Personality*). Menurut Mullins (2005: 341), bahwa kepribadian adalah keunikan karakteristik masing-masing individu dan kecenderungan membentuk citra diri sendiri dan apa yang dilakukan orang tersebut, serta perilaku yang mereka perlihatkan. Kepribadian pada dasarnya merupakan karakteristik mental dan fisik yang menunjukkan identitas seseorang. Gibson, *et al.*, (2005: 112) menyatakan bahwa kepribadian merupakan seperangkat karakteristik yang stabil dan kecenderungan yang menentukan persamaan dan perbedaan dalam perilaku masyarakat.

Eysenck, Arnold, dan Meili, sebagaimana dikutip Kakabadse, Bank, dan Vinnicombe (2005: 107), menyatakan bahwa kepribadian adalah tatanan yang relatif stabil dari susunan motivasi seseorang yang timbul dari interaksi antara dorongan biologis serta lingkungan sosial dan fisik. Istilah ini biasanya merujuk terutama pada sifat afektif-kognitif, sentimen, sikap, kondisi mental dan mekanisme bawah sadar, minat dan cita-cita, yang mencerminkan karakteristik manusia atau perilaku dan sifat yang membedakan dengan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian tidak berubah banyak atau relatif stabil, dibentuk dan merupakan hasil interaksi dorongan internal dan lingkungan eksternal, serta masing-masing orang adalah berbeda.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, (2008: 72-74) bahwa kepribadian merupakan seperangkat karakteristik yang stabil dan kecenderungan yang menentukan kebiasaan dan perbedaan perilaku orang-orang. Lebih lanjut dijelaskan bahwa akhir-akhir ini sekumpulan riset yang mengesankan mendukung lima dimensi kepribadian dasar yang mendasari semua dimensi lain, sebagai berikut: (1) ekstrasversi, menggambarkan seseorang senang bergaul, banyak bicara, dan tegas; (2) mampu bersepakat, menggambarkan seseorang yang baik hati, kooperatif, dan mempercayai; (3) mendengar kata hati, menggambarkan seseorang yang bertanggungjawab, dapat diandalkan, tekun, dan berorientasi prestasi; (4) kemantapan emosional, mencirikan seseorang yang tenang, bergairah, terjamin (positif); dan (5) keterbukaan terhadap pengalaman, mencirikan seseorang yang imajinatif, sensitif, dan intelektual.

Costa dan McCrae, *Big Five Personality* (2000: 49) menyatakan bahwa suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui sifat (*trait*) yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima sifat kepribadian tersebut adalah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness to experiences*. Lebih lanjut sifat-sifat (*traits*) dalam ranah-ranah dari *Big Five Personality* Costa dan McCrae. *Extraversion* (E). *Extraversion*, atau bisa juga disebut faktor dominan-patuh (*dominance-submissiveness*). Faktor ini merupakan dimensi yang penting dalam kepribadian, di mana ekstrasversi ini dapat memprediksi banyak tingkah laku sosial. *Agreeableness* (A). *Agreeableness* dapat disebut juga *social adaptability* yang mengindikasikan seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Berdasarkan *value survey*, seseorang yang memiliki skor *agreeableness* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki *value* suka membantu, pemaaf, dan penyayang. *Neuroticism* (N). *Neuroticism* menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi yang negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman. Secara emosional mereka labil, seperti juga teman-temannya yang lain, mereka juga mengubah perhatian menjadi sesuatu yang berlawanan. Seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang rendah cenderung akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi. Selain memiliki kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen, mereka juga memiliki tingkat *self esteem* yang rendah. Individu yang memiliki nilai atau skor yang tinggi di *neuroticism* adalah kepribadian yang mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi, dan memiliki kecenderungan *emotionally reactive*. *Openness* (O). Faktor *openness* terhadap pengalaman merupakan faktor yang paling sulit untuk dideskripsikan, karena faktor ini tidak sejalan dengan bahasa yang digunakan, tidak seperti halnya faktor-faktor yang lain. *Openness* mengacu pada bagaimana seseorang bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru. *Conscientiousness* (C). *Conscientiousness* dapat disebut juga *dependability*, *impulse control*, dan *will to achieve*, yang menggambarkan perbedaan keteraturan dan *self discipline* seseorang. Seseorang yang *conscientious* memiliki nilai kebersihan dan ambisi. Orang-orang tersebut biasanya digambarkan oleh teman-teman mereka sebagai seseorang yang teratur (*well-organized*), tepat waktu, dan ambisius.

Untuk mengukur kepribadian seseorang, Myers-Brigg, (<http://www.teamtechnology.com>, diakses 10 Oktober 2007) membuat model tipe kepribadian berupa kuesioner di mana indikator instrumennya didasarkan pada empat pilihan, yaitu “E untuk

Extraversion (ekstraversi), S untuk *Sensing* (merasakan), T untuk *Thinking* (berpikir), dan J untuk *Judging* (menilai).” Tes kepribadian inventori yang boleh dikatakan paling akurat, mudah digunakan dan banyak dipakai adalah MBTI (*Myer Briggs Type Indicator*). MBTI dikembangkan oleh Katharine Cook Briggs dan putrinya yang bernama Isabel Briggs Myers berdasarkan teori kepribadian dari Carl Gustav Jung. Berikut empat skala kecenderungan MBTI, yaitu: (1) *Extrovert (E) vs. Introvert (I)*; (2) *Sensing (S) vs. Intuition (N)*; (3) *Thinking (T) vs. Feeling (F)*; dan (4) *Judging (J) vs. Perceiving (P)*. (1) *Extrovert (E) vs. Introvert (I)*. Dimensi EI melihat orientasi energi seseorang ke dalam atau ke luar. Ekstrovert artinya tipe pribadi yang suka dunia luar. Mereka suka bergaul, menyenangi interaksi sosial, beraktifitas dengan orang lain, serta berfokus pada dunia luar dan *action oriented*. Sebaliknya, tipe *introvert* adalah mereka yang suka dunia dalam (diri sendiri). Mereka senang menyendiri, merenung, membaca, menulis dan tidak begitu suka bergaul dengan banyak orang. *Sensing (S) vs. Intuition (N)*. Dimensi SN melihat bagaimana individu memproses data. (2) *Sensing* memproses data dengan cara bersandar pada fakta yang konkrit, praktis, realistis dan melihat data apa adanya. Sementara tipe *intuition* memproses data dengan melihat pola dan hubungan, pemikir abstrak, konseptual serta melihat berbagai kemungkinan yang bisa terjadi. Mereka berpedoman imajinasi, memilih cara unik, dan berfokus pada masa depan (apa yang mungkin dicapai di masa mendatang). Mereka inovatif, penuh inspirasi dan ide unik. Mereka bagus dalam penyusunan konsep, ide, dan visi jangka panjang. (4) *Thinking (T) vs. Feeling (F)*. Dimensi TF melihat bagaimana orang mengambil keputusan. *Thinking* adalah mereka yang selalu menggunakan logika dan kekuatan analisis untuk mengambil keputusan. Sementara *feeling* adalah mereka yang melibatkan perasaan, empati serta nilai-nilai yang diyakini ketika hendak mengambil keputusan. Mereka berorientasi pada hubungan dan subjektif. *Judging (J) vs. Perceiving (P)*. Dimensi JP melihat derajat fleksibilitas seseorang. *Judging* di sini bukan berarti *judgemental* (menghakimi). *Judging* diartikan sebagai tipe orang yang selalu bertumpu pada rencana yang sistematis, serta senantiasa berpikir dan bertindak teratur (tidak melompat-lompat). Sementara tipe *perceiving* adalah mereka yang bersikap fleksibel, spontan, adaptif, dan bertindak secara acak untuk melihat beragam peluang yang muncul. Perubahan mendadak tidak masalah dan ketidakpastian membuat mereka bergairah, bagus dalam menghadapi perubahan dan situasi mendadak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa kepribadian adalah karakteristik yang relatif stabil yang menentukan kebiasaan perilaku seseorang, dengan indikator: terbuka (*extraverted*) atau tertutup (*introverted*), pengindera (*sensing*) atau intuitif (*intuition*), pemikir (*thinking*) atau perasa (*feeling*), dan penilai (*judging*) atau pengamat (*perceiving*).

Komunikasi Interpersonal (*Interpersonal Communication*). Gibson, *et al.* (2005: 429), menyatakan, “*Communication is transmitting information and understanding, using verbal or non verbal symbols.*” Ini mengisyaratkan pendapat bahwa komunikasi adalah perpindahan informasi dan pemahaman, menggunakan simbol-simbol verbal atau non verbal. Pendapat senada disampaikan oleh Bateman dan Snell (2009: 536), Komunikasi adalah perpindahan informasi dan makna dari satu pihak kepada pihak lain melalui penggunaan simbol bersama.

West dan Turner (2007: 35) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mengacu pada komunikasi tatap muka di antara orang-orang. Komunikasi interpersonal adalah

komunikasi yang membutuhkan pelaku atau personal lebih dari satu orang. Komunikasi interpersonal menuntut berkomunikasi dengan orang lain. Komunikasi interpersonal juga berlaku secara kontekstual bergantung kepada keadaan, budaya, dan juga konteks psikologikal. Cara dan bentuk interaksi antara individu akan tercorak mengikuti keadaan-keadaan ini.

DeVito (2004: 4) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara dua orang yang memiliki hubungan yang ditetapkan; orang dalam beberapa cara “terhubung.” Menurut Griffin (2006: 50), bahwa komunikasi interpersonal adalah proses unik yang mempunyai arti luas tetapi hasil pernyataan tersebut artinya bisa berbeda tergantung pada pikiran masing-masing individu. Pengaruh dari pesan yang disampaikan tergantung pada pandangan seseorang yang disebut pemahaman. Menurut Hartley (2001:20) komunikasi interpersonal memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) komunikasi dari individu ke orang lain; (2) komunikasi tatap muka; (3) baik bentuk dan isi komunikasi mencerminkan karakteristik pribadi individu demikian juga peran sosial dan hubungannya.

Greene dan Burles (2003: 110) mengambil pendekatan induktif dari Rubin dan Martin yang mengembangkan skala kompetensi komunikasi interpersonal yang mencerminkan keterampilan sebagai berikut (1) pengungkapan diri; (2) empati; (3) relaksasi sosial; (4) ketegasan; (5) *altercentrism*; (6) manajemen interaksi; (7) ekspresif; (8) dukungan; (9) kedekatan; dan (10) pengendalian lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa komunikasi interpersonal adalah penyampaian dan penerimaan pesan yang dilakukan seseorang kepada orang lain yang ditandai dengan umpan baliknya langsung diketahui dan efeknya cepat diketahui, dengan indikator: pengungkapan diri, empati, relaksasi sosial, ketegasan, altercentrisme (mengubah pihak lain), manajemen interaksi, ekspresif, dukungan, kedekatan, dan pengendalian lingkungan.

Hipotesis

H1: Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

H2: Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

H3: Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal.

H5: Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang sah dan andal mengenai lingkungan kerja, kepribadian, komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi, selanjutnya menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepribadian, dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Darma Persada di Jakarta. Penelitian dilakukan di Universitas Darma Persada Jakarta. Penelitian dilaksanakan selama 9 (sembilan) bulan, dimulai September 2011 sampai dengan Mei 2012. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik kausal. Penelitian ini menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lain. Variabel yang dikaji terdiri dari dua macam, yakni: variabel eksogen dan endogen.

Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y). Sedangkan variabel eksogen meliputi: Lingkungan Kerja (X_1), Kepribadian (X_2), dan komunikasi interpersonal (X_3). Populasi penelitian adalah seluruh dosen Universitas Darma Persada di Jakarta. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *proportional random* Teknik ini untuk memperoleh sampel sebanyak 100 orang dosen. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berbentuk angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Untuk menghitung pengaruh langsung dan tak langsung dari variabel bebas terhadap suatu variabel terikat, tercermin dari koefisien jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis hipotesis pertama: Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Komitmen Organisasi atau untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{y1} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y1} > 0$$

Dari hasil penghitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (ρ_{y1}) sebesar **0,275** dengan $t_{hitung} = 3,82$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai $t_{hitung} (3,82) > t_{tabel} (2,63)$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Untuk menganalisis hipotesis kedua: Kepribadian Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Komitmen Organisasi atau untuk menganalisis kepribadian (X_2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{y2} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y2} > 0$$

Dari hasil penghitungan nilai koefisien jalur (ρ_{y2}) sebesar **0,132** dengan $t_{hitung} = 1,99$. Pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,98$. Karena nilai $t_{hitung} (1,99) > t_{tabel} (1,98)$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Untuk menganalisis hipotesis ketiga: Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Komitmen Organisasi atau untuk menganalisis komunikasi interpersonal (X_3) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{y3} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y3} > 0$$

Dari hasil penghitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (ρ_{y3}) sebesar **0,544** dengan $t_{hitung} = 6,93$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai $t_{hitung} (6,93) > t_{tabel} (2,63)$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Untuk menganalisis hipotesis keempat: Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Komunikasi Interpersonal atau untuk menganalisis lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal (X_3), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{31} > 0$$

Dari hasil penghitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (ρ_{31}) sebesar **0,427** dengan $t_{hitung} = 6,74$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai t_{hitung} (6,74) $> t_{tabel}$ (2,63), berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal.

Untuk menganalisis hipotesis kelima: Kepribadian Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Komunikasi Interpersonal atau untuk menganalisis kepribadian (X_2) berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal (X_3), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{32} > 0$$

Dari hasil penghitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (ρ_{32}) sebesar **0,369** dengan $t_{hitung} = 5,85$. Pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,63$. Karena nilai t_{hitung} (5,85) $> t_{tabel}$ (2,63), berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal.

Pembahasan. Pertama, hasil perhitungan analisis jalur tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa koefisien jalur ρ_{y1} (0,275) lebih besar daripada 0, demikian pula hasil uji t_{hitung} (3,82) lebih besar daripada t_{tabel} (2,63) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja di Universitas Darma Persada Jakarta telah diwujudkan dalam bentuk kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan kerja, kelengkapan alat teknologi informasi, kenyamanan melaksanakan pekerjaan antaranggota organisasi, dan kenyamanan melaksanakan pekerjaan antara atasan dengan bawahan. Dosen di Universitas Darma Persada Jakarta yang merasa nyaman dalam bekerja didukung oleh peralatan teknologi dan informasi yang relatif lengkap serta ditunjang oleh hubungan yang harmonis dengan atasan telah mendorong komitmen organisasinya.

Hasil penelitian ini mendukung teori lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. McCormick dan Tiffin menjelaskan bahwa aspek lingkungan sarana dan prasarana berdampak pada komitmen organisasi dengan mensyaratkan faktor kondisi atmosfer yang meliputi suhu (*temperature*), kelembaban (*humidity*), sirkulasi udara (*air flow*), tekanan udara (*barometric pressure*), dan komposisi lingkungan (*composition atmosphere*). Lingkungan kerja yang kondusif mendorong dosen Universitas Darma Persada Jakarta untuk bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja ini mendorong kinerja dosen Universitas Darma Persada Jakarta dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Kenyamanan dosen Universitas Darma Persada Jakarta dalam bekerja mendorong keberpihakan pegawai terhadap perguruan tingginya. Kondisi ini berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi di Universitas Darma Persada Jakarta.

Kedua, hasil perhitungan analisis jalur tentang pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa koefisien jalur ρ_{y2} (0,132) lebih besar daripada 0, demikian pula hasil uji t (1,99) lebih besar daripada t_{tabel} (1,98) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Kepribadian dosen di Universitas Darma Persada Jakarta lebih menunjukkan karakteristik terbuka, pengindera, pemikir, dan penilai ternyata mendorong dosen untuk lebih mudah berpihak kepada universitas tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori komitmen organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Mowday *et al.*, mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dibagi menjadi empat karakteristik, yaitu: karakteristik pribadi, karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja. Dosen memiliki komitmen terhadap organisasi perguruan tingginya tempat ia mengabdikan dirinya tidak lepas dari faktor pengaruh karakteristik pribadi atau kepribadiannya

Ketiga, hasil perhitungan analisis jalur tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa koefisien jalur ρ_{y3} (0,544) lebih besar daripada 0, demikian pula hasil uji t (6,93) lebih besar daripada t_{tabel} (2,63) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Komunikasi interpersonal dosen di Universitas Darma Persada Jakarta ditunjukkan dengan pengungkapan diri, empati, relaksasi sosial, ketegasan, altercentrisme, manajemen interaksi, ekspresif, dukungan, kedekatan, dan pengendalian lingkungan telah memperkuat komitmen organisasinya.

Hasil penelitian sesuai dengan teori Newstrom dan Davis yang menyatakan, komitmen organisasi menunjukkan tingkat kebersamaan seseorang terhadap organisasi dan keinginannya untuk terus berpartisipasi aktif di dalamnya. Batasan ini mengindikasikan dua hal yang menjadi syarat komitmen organisasi, yaitu kebersamaan terhadap organisasinya dan berpartisipasi aktif dalam organisasinya. Untuk dapat berpartisipasi aktif, dosen di Universitas Darma Persada Jakarta memanfaatkan kemampuan komunikasi interpersonal. Ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Universitas Darma Persada Jakarta adalah komunikasi interpersonal.

Keempat, hasil perhitungan analisis jalur tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa koefisien jalur ρ_{31} (0,427) lebih besar daripada 0, demikian pula hasil uji t (6,74) lebih besar daripada t_{tabel} (2,63) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap komunikasi interpersonal. Lingkungan kerja di Universitas Darma Persada Jakarta telah diwujudkan dalam bentuk kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan kerja, kelengkapan alat teknologi informasi, kenyamanan melaksanakan pekerjaan antaranggota organisasi, dan kenyamanan melaksanakan pekerjaan antara atasan dengan bawahan. Kenyamanan dalam bekerja berkat lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan dosen di Universitas Darma Persada Jakarta dapat mengembangkan komunikasi interpersonal dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang berkenaan dengan persepsi dosen terhadap lingkungan kerjanya. Persepsi dosen juga dipengaruhi oleh faktor komunikasi interpersonal antara dosen dengan atasan dan sesama teman kerjanya. Dalam kaitannya persepsi ini Beebe, Beebe, dan Redmond menyatakan bahwa persepsi adalah proses untuk mengalami dunia seseorang dan kemudian menyesuaikan dengan rasa yang ia alami. Dalam interaksi interpersonal, kedua belah pihak terlibat dalam proses persepsi. Jadi, sementara komponen fundamental dari proses komunikasi interpersonal, seseorang memiliki kendali proses yang relatif sedikit, cenderung agak otomatis.

Kelima, hasil perhitungan analisis jalur tentang pengaruh kepribadian terhadap komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa koefisien jalur ρ_{32} (0,369) lebih besar

daripada 0, demikian pula hasil uji t (5,85) lebih besar daripada t_{tabel} (2,63) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif secara langsung terhadap komunikasi interpersonal. Kepribadian dosen di Universitas Darma Persada Jakarta lebih menunjukkan karakteristik terbuka (*extraverted*) daripada tertutup (*introverted*), pengindera (*sensing*) daripada intuitif (*intuition*), pemikir (*thinking*) daripada perasa (*feeling*), dan penilai (*judging*) daripada pengamat (*perceiving*) mendorong dosen untuk lebih mudah mengembangkan komunikasi interpersonalnya.

Hasil penelitian ini mendukung teori Cornell University bahwa komunikasi interpersonal adalah salah satu aspek yang paling menantang dan penting dari karir yang sukses. Rektor, Pembantu Rektor, Dekan, dan Kepala Program Studi telah memahami dasar-dasar komunikasi, gaya komunikasi mereka sendiri, peran penting kecerdasan emosional, dan dampak dari semua ini pada dosen dan perguruan tinggi mereka. Keterampilan komunikasi interpersonal dosen Universitas Darma Persada Jakarta yang baik sangat penting, kepribadian mempengaruhi komunikasi pribadi, dan pemahaman ini dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk bekerja dengan orang lain. Pendapat ini mengisyaratkan bahwa komunikasi interpersonal dosen di Universitas Darma Persada Jakarta dipengaruhi oleh kepribadian.

PENUTUP

Kesimpulan. Pertama. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Artinya lingkungan kerja di Universitas Darma Persada Jakarta yang telah diwujudkan dalam bentuk kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan mengajar dosen, kelengkapan alat teknologi informasi, kenyamanan dosen dalam mengajar dan bekerja sama dengan sesama dosen, serta kenyamanan dosen dalam melaksanakan tugas dengan atasan berpengaruh positif secara langsung terhadap keberpihakan dosen terhadap universitasnya. **Kedua.** Kepribadian berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Artinya kepribadian dosen di Universitas Darma Persada Jakarta yang menunjukkan karakteristik terbuka, pengindera, pemikir, dan penilai atasan berpengaruh positif secara langsung terhadap keberpihakannya terhadap universitasnya. **Ketiga.** Komunikasi interpersonal berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Artinya komunikasi interpersonal dosen di Universitas Darma Persada Jakarta yang ditunjukkan dengan pengungkapan diri, empati, relaksasi sosial, ketegasan, altercentrisme, manajemen interaksi, ekspresif, dukungan, kedekatan, **dan** pengendalian lingkungan **berpengaruh positif secara langsung terhadap keberpihakan dosen terhadap universitasnya.** **Keempat.** Lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap komunikasi interpersonal. Artinya lingkungan kerja di Universitas Darma Persada Jakarta yang telah diwujudkan dalam bentuk kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan kerja, kelengkapan alat teknologi informasi, kenyamanan melaksanakan pekerjaan antaranggota organisasi, dan kenyamanan melaksanakan pekerjaan antara atasan dengan bawahan berpengaruh positif secara langsung terhadap komunikasi interpersonal dosen. **Kelima.** Kepribadian berpengaruh positif secara langsung terhadap komunikasi interpersonal. Artinya kepribadian dosen di Universitas Darma Persada Jakarta yang ditunjukkan dengan karakteristik terbuka (*extraverted*), pengindera (*sensing*), pemikir (*thinking*), dan penilai (*judging*) berpengaruh positif secara langsung terhadap komunikasi interpersonalnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. (2009). *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Beebe, S.A., S.J. Beebe, and M.A. Redmond. (2005). *Interpersonal Communication: Relating to Others*. Boston: Pearson-Allyn & Bacon.
- Briggs, Myers. (2007). *Myers Briggs Personality Type*. <http://www.team technology .com .uk>
- DeVito, J. A. (2004). *The Interpersonal Communication Book*, 10th ed. Boston: Pearson-Allyn & Bacon.
- Gibson, James L. et al. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organizations*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Greene, John O. and Brant R. Burles. (2003). *Handbook of Communication and Social Interaction Skills*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Griffin, E. (2006). *A First Look At Communication Theory*, 6th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Hartley, Peter. (2001). *Interpersonal Communication*. New York: Taylor and Francis e-Library.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. (2000). *Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. (2008). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Kakabadse, Andrew, John Bank, dan Susan (2005). *Vinnicombe. Working in Organizations: The Essential Guide for Managers in Today's Workplace*. London: Penguin Group.
- Matthews, G., I. J. Deary, and M. C. Whiteman. (2003). *Personality Traits*. England: Cambridge University Press.
- McCormick, Ernst J. and Joseph Tiffin.. (2004). *Industrial Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Mullins, Laurie J. (2005). *Management and Organizational Behavior*. Edinburgh Gate, Harlow: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Schneider, Benjamin and D. Brent Smith, (2004). *Personality and Organization*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- West, Richard and Lynn H. Turner. (2007). *Introducing Communication Theory: Analysis and Application*. New York: McGraw-Hill/Irwin.