

Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional

Effect of Personality and Interpersonal Communication on Organizational Commitment

Ahmad Syaekhu

Administrasi Negara, Universitas Sawerigading (Unsa) Makassar
Email: ahmadsyaekhu@gmail.com

(Diterima: 10-Maret-2018; di revisi: 15-Mei-2018; dipublikasikan: 30-Juni-2018)

ABSTRAK

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia baik itu pada sektor swasta maupun sektor publik. Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel kepribadian (Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, Conscientiousness) dan komunikasi interpersonal memberi pengaruh terhadap komitmen organisasional pada kantor Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. 2) Mengetahui, di antara variabel Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, Conscientiousness, dan komunikasi interpersonal, variabel manakah yang dominan yang mempengaruhi komitmen Organisasional pada kantor Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis linear berganda yang didukung pula dengan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepribadian komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional pada kantor Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Kepribadian, Komitmen Organisasional

ABSTRACT

One of the organizational resources that has an important role in achieving its objectives is human resources both in the private sector and the public sector. This study aims to: 1) Know how much influence the personality variables (Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, Conscientiousness) and interpersonal communication have an influence on organizational commitment in the office of the South Sulawesi Provincial Environment Agency. 2) Knowing, among the variables of Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, Conscientiousness, and interpersonal communication, which variable is the dominant influence on Organizational commitment at the office of the Environment Agency of South Sulawesi Province. The analytical method used is a multiple linear analysis method which is also supported by descriptive analysis. The results showed that: there was a positive and significant influence between personality variables on interpersonal communication on organizational commitment at the office of the South Sulawesi Provincial Environment Agency.

Keywords: Personality, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Persaingan organisasi tentunya membutuhkan sumber daya yang mampu bersaing (Hariandja, 2002). Oleh karena itu, sumber daya yang dibutuhkan seperti sumber daya manusia yang mampu menjalankan organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang utama karena memiliki akal perasaan untuk bertindak, memiliki keterampilan, pengetahuan, dan daya dorong untuk berkarya. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia sebagai aset organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dalam rangka mewujudkannya, maka organisasi mampu mewujudkan kinerja yang optimal (Karweti, 2010).

Upaya yang dilakukan dalam mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia adalah melalui kemampuan pegawai dalam melakukan komunikasi secara optimal (Brahmasari & Suprayetno, 2009; Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017; Krismiyati, 2017; Megawati & Kahar, 2017; Taurisa, Djastuti, & Ratnawati, 2012). Sebuah organisasi harus mempunyai komunikasi yang efektif. Setiap karyawan harus mempunyai komunikasi efektif dalam kesehariannya menjalankan tugas. Komunikasi tidak efektif akan memberikan dampak negatif pada organisasi, khususnya komunikasi interpersonal yang memberikan kontribusi terhadap besarnya tingkat komitmen seorang karyawan pada organisasinya (Hernawan, Salam, Haerul, & Suprianto, 2017; M. S. Saggaf, Akib, Salam, Baharuddin, & Kasmita, 2018; S. Saggaf, Salam, Kahar, & Akib, 2014; Salam & Rosdiana, 2016). Komunikasi interpersonal yang mampu terjalin dengan baik akan memubuhkan rasa emosionalitas (kekeluargaan) sesama pegawai sehingga rasa saling memiliki dalam sebuah organisasi itu semakin besar (Ardana, dkk, 2012). Namun jika komunikasi itu tidak berjalan secara efektif justru akan menimbulkan pertengkaran, saling iri, saling menjatuhkan dan dampak negatif lainnya (Bangun, 2012). Seperti yang terjadi pada salah satu instansi pemerintah, komunikasi interpersonal tidak terjadi secara efektif mengakibatkan perselisihan berkelanjutan sesama pegawai, saling tuding sehingga tercipta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Lingkungan kerja yang tidak nyaman mengakibatkan rendahnya komitmen organisasi sehingga beberapa pegawai mengharapkan pemindahan (mutasi) (Budyatna dkk, 2011).

Alport (1954) yang menyatakan bahwa kepribadian itu adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai system psiko-fisik yang menentukan caranya yang ununik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Teori Model Lima Besar Kepribadian dan Komponen dari Model Lima Besar yang dikembangkan oleh McCrae, Costa Jr, & Busch (1986). Teori komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh Tubs & Moss yang mengatakan bahwa komunikasi interpersonal bersifat diadik, mencakup semua jenis hubungan manusia mulai dari hubungan yang paling singkat dan biasa yang seringkali diwarnai oleh kesan pertama, hingga hubungan yang paling mendalam dan langgeng. Teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh McCrae et al. (1986) yang merefleksikan komitmen organisasi kedalam tiga komponen yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*, faktor-faktor komitmen organisasi. Berdasarkan observasi pada kantor Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan, menunjukkan bahwa komitmen pegawai dalam menjalankan tugas yang telah dijalankan masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari setiap pekerjaan harus melakukan koordinasi dari setiap pegawai sehingga setiap aktivitas dapat terlaksana dengan baik.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian korelasional untuk mengetahui variasi-variasi disetiap komponen kepribadian dan komunikasi interpersonal sebagai variabel independen terhadap komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan Sebanyak 206 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan langsung (*field research*) melalui observasi, kuesioner. Sedangkan dalam mengumpulkan data berupa data sekunder berupa *Library Research*, yaitu mereview buku, artikel yang diterbitkan ke jurnal. Analisis statistik yang digunakan dengan menggunakan SPSS Versi 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Upaya mengetahui pengaruh kepribadian dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional, maka akan disajikan dalam tiga hasil analisis seperti: 1) analisis Regresi Linear, 2) Uji Koefisien Determinasi, 3) Uji F.

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kepribadian dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional. Untuk lebih jelasnya, akan disajikan pada tabel 1. Alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel.

Tabel 1.
Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3.596	3.847		0.018
X ₁	0.046	0.080	0.040	0,005
X ₂	0.051	0.093	0.053	0.006
X ₃	0.055	0.062	0.028	0.000
X ₄	0.032	0.093	0.032	0.001
X ₅	0.043	0.072	0.044	0.002
X ₆	0.045	0.068	0.046	0.003

a. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah 2013

Berdasarkan hasil dari tabel 1 terlihat bahwa, akan diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 3,596 + 0,046 X_1 + 0,051 X_2 + 0,055 X_3 + 0,032 X_4 + 0,043 X_5 + 0,045 X_6 + 2,528$ $a = 3,596$; artinya apabila $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6 = 0$, maka nilai $Y = 3,596$. $b_1 = 0,046$; artinya apabila kenaikan X_2, X_3, X_4, X_5, X_6 konstan, maka kenaikan X_1 sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,046. $b_2 = 0,051$; artinya apabila kenaikan X_1, X_3, X_4, X_5, X_6 konstan, maka kenaikan X_2 sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,051. $b_3 = 0,055$ artinya apabila kenaikan X_1 , dan X_2, X_4, X_5, X_6 konstan, maka kenaikan X_3 sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,055. $b_4 = 0,032$ artinya apabila kenaikan X_1, X_2, X_3, X_5, X_6 konstan, maka kenaikan X_4 sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,032. $b_5 = 0,043$ artinya apabila kenaikan X_1, X_2, X_3, X_4, X_6 konstan, maka kenaikan X_5 sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,043. $b_6 = 0,045$ artinya apabila kenaikan X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 konstan, maka kenaikan X_6 sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,045.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar dari 0-1 (0%-100%). Semakin mendekati nilai 0 maka variabel bebas dianggap hanya memiliki pengaruh simultan yang kecil terhadap variabel terikat, sedangkan semakin mendekati nilai 1 maka variabel bebas dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.735	.727	2.528

a. Predictors: (Constant), x6, x1, x2, x5, x3, x4
 b. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah, 2013

Berdasarkan tabel 2 dilihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menghasilkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,885 berarti seluruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 , dan X_6 .) dalam penelitian ini mempunyai hubungan positif dan kuat terhadap variabel terikat (Y) sebesar 88,5%, sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,735 berarti seluruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 , dan X_6 .) dalam penelitian ini mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 73,5% terhadap variabel terikatnya yakni komitmen (Y). Sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hasil Uji F

Hasil Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel bebasnya (Variabel X1-X6) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Y). Untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel tersebut, dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	Sig.
Regression	232.316	6	38.719	6.057	.000 ^b
Residual	754.276	118	6.392		
Total	986.592	124			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x6, x1, x2, x5, x3, x4

Sumber : data diolah, 2013

Berdasarkan tabel 3 dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 6,057, sedangkan nilai F_{tabel} distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,18. Hal ini berarti F_{hitung} > F_{tabel} (6,057 > 2,18). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5, dan X6,) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y). Maka penulis menyimpulkan hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya terbukti dan dapat diterima.

Variabel X1 (Extraversion), Nilai thitung untuk variabel ini sebesar 2,584 dengan signifikansi 0,000. Nilai ttabel untuk model regresi diatas adalah 1,98027. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0,000) < nilai α 5% (0,05) dan nilai thitung (2,548) > ttabel (1,98027). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Extraversion (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Variabel X2 (Agreeableness), Nilai thitung untuk variabel ini sebesar 2,645 dengan signifikansi 0,005. Nilai ttabel untuk model regresi diatas adalah 1,98027. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0,005) < nilai α 5% (0,05) dan nilai thitung (2,645) > ttabel (1,98027). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Agreeableness (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Variabel X3 (Conscientiousness), Nilai thitung untuk variabel ini sebesar 3,764 dengan signifikansi 0,006. Nilai ttabel untuk model regresi diatas adalah 1,98027. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0,006) < nilai α 5% (0,05) dan nilai thitung (3,764) > ttabel (1,98027). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Conscientiousness (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Variabel X4 (Neuroticism), Nilai thitung untuk variabel ini sebesar 3,473 dengan signifikansi 0,001. Nilai ttabel untuk model regresi diatas adalah 1,98027. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0,001) < nilai α 5% (0,05) dan nilai thitung (3,473) >

ttabel (1,98027). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Neuroticism (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Variabel X5 (Openness To Experience), Nilai thitung untuk variabel ini sebesar 3,564 dengan signifikansi 0,002. Nilai ttabel untuk model regresi diatas adalah 1,98027. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi ($0,002 < \alpha 5\% (0,05)$) dan nilai thitung ($3,564 > ttabel (1,98027)$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Openness To Experience (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Variabel X 6 (Interpersonal Communication), Nilai thitung untuk variabel ini sebesar 2,581 dengan signifikansi 0,003. Nilai ttabel untuk model regresi diatas adalah 1,98027. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi ($0,002 < \alpha 5\% (0,05)$) dan nilai t hitung ($2,581 > ttabel (1,98027)$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Interpersonal Communication (X6) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Pembahasan

Pada penelitian ini terlihat bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y) adalah variabel Conscientiousness (X3) dengan nilai terhitung yang paling besar (3,764). Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan dugaan bahwa variabel Conscientiousness (X3) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) terbukti dan dapat diterima.

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui normal tidaknya masing-masing variabel penelitian. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan uji One Sample Kolmogorof-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test For Linieritas pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan kurang dari 0,05. pengolahan data untuk uji linearitas dengan menggunakan Software SPSS 21, maka diperoleh hasil sig dari pengolahan data antara variabel terikat terhadap masing-masing variabel bebas nya lebih kecil dibanding 0,05. Hal ini membuktikan bahwasanya variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear terhadap masing-masing variabel bebasnya.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses keputusan mengenai pengaruh parsial atau terpisah dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Syarat berlakunya model regresi berganda adalah variabel bebas tidak memiliki hubungan sempurna atau mengandung multikolinieritas terhadap variabel terikatnya. Deteksi terhadap ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi dan membandingkan besarnya terhadap nilai tolerance.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati scatterplot model tersebut. Model yang

bebas dari heteroskedastisitas memiliki grafik scatterplot dengan pola titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y.

SIMPULAN

Perilaku anggota masyarakat masih ada yang belum komitmen dalam pengembalian dana bergulir. Namun diakui bahwa perilaku masyarakat masih berpikir untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga pengembalian dana tersebut terlambat. Perilaku anggota masyarakat dari segi motivasi yaitu memiliki kemauan untuk bergabung dalam kelompok swadaya masyarakat agar mereka mendapat bantuan untuk mengembangkan usaha demi memenuhi kebutuhan hidup rumah tangganya. Segi pemanfaatan sangat bermanfaat untuk membantu masyarakat miskin dan antusias mengikuti kegiatan jika ada pertemuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alport, G. W. (1954). The historical background of modern psychology. *Handbook of Social Psychology*. Cambridge, MA: Adison-Wesley.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), pp-124.
- Dahlan, D., Hasim, D., & Hamdan, H. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(2), 69–75.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hernawan, Salam, R., Haerul, & Suprianto. (2017). Regional Council Role in the Welfare Society Program, 149(Icest), 31–33.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 77–89.
- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43–50.
- McCrae, R. R., Costa Jr, P. T., & Busch, C. M. (1986). Evaluating comprehensiveness in personality systems: The California Q-Set and the five-factor model. *Journal of Personality*, 54(2), 430–446.
- Megawati, M., & Kahar, F. (2017). Pengaruh Komunikasi Orang Tua Dengan Guru terhadap Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Office*, 3(1), 33–42.
- Saggaf, M. S., Akib, H., Salam, R., Baharuddin, A., & Kasmita, M. (2018). The Quality Analysis Of Academic Services.

- Saggaf, S., Salam, R., Kahar, F., & Akib, H. (2014). Pelayanan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(1), 20–27.
- Salam, R., & Rosdiana. (2016). Penerapan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern Berbasis Daya Saing Organisasi dalam Menyongsong MEA 2015. In *SEMINAR NASIONAL "Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015"* Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Indonesia (Vol. 1, pp. 186–190). Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Diponegoro University.