

## **PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASI MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

**Dudun Ubaedullah**

Dosen Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta  
Email : [dudun.ubaedullah@uinjkt.ac.id](mailto:dudun.ubaedullah@uinjkt.ac.id)

### ***Abstract***

*The work commitment of educators to the institution can make a significant contribution to the future development of the organization. Only educational institutions that can develop can win the competition. This study aims to examine the work environment and interpersonal communication as a determinant factor in organizational commitment. This research uses a survey method with a data analysis technique using path analysis. The questionnaire was distributed to 27 respondents in MTs. Al-Fathimiyah Karawang with a total sampling technique in August 2019. Research findings show the work environment provides the greatest influence in efforts to increase work commitment with interpersonal communication as an intervening variable. Therefore, improvement of work facilities, the comfort of the workspace and assisted with self-disclosure, assertiveness, expressive support, and closeness of MTs educators. Al-Fathimiyah Karawang can encourage a strong organizational commitment.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Interpersonal Communication, Work Environment.*

### **Abstrak**

Komitmen kerja pendidik kepada lembaga dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perkembangan organisasi ke depan. Hanya lembaga pendidikan yang dapat berkembang yang dapat memenangkan persaingan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal sebagai faktor penentu komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Kuesioner disebarkan kepada 27 responden di MTs. Al-Fathimiyah Karawang dengan teknik total sampling pada Agustus 2019. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memberikan pengaruh terbesar dalam upaya peningkatan komitmen kerja dengan komunikasi interpersonal sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, perbaikan fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja dan dibantu dengan keterbukaan diri, ketegasan, dukungan ekspresif, dan kedekatan pendidik MTs. Al-Fathimiyah Karawang dapat mendorong komitmen organisasi yang kuat.

**Kata Kunci :** komitmen organisasi, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja.

## PENDAHULUAN

Salah satu keunggulan lembaga pendidikan terletak pada sumber daya manusia yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik yang profesional mampu mengajar dengan baik, pengetahuan yang berkembang, dan bersikap profesional. Begitu juga tenaga kependidikan yang profesional mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

Selain itu kemampuan pendidik dalam menggunakan teknologi informasi menjadi keharusan dalam perkembangan teknologi dan informasi saat ini. Pendidik juga dituntut untuk membentuk perilaku yang baik. Pendidik dituntut mampu menunjukkan keperibadian yang baik karena keperibadian merupakan kecenderungan psikologis dalam bertindak laku sosial tertentu, baik perasaan, berpikir, bersikap, berkehendak, maupun berbuat.

Upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah menjadikan pendidik sebagai motor penggerak sumber daya manusia menjadi pusat perhatian. Pendidik dituntut memiliki kompetensi tidak saja pada penguasaan bidang studi dan penguasaan pembelajaran melainkan juga pemahaman peserta didik dan pengembangan kepribadian dan profesionalisme. Untuk menunjang hal tersebut tidak saja diperlukan perbaikan fasilitas dan penunjang kerja melainkan juga diperlukan komitmen guru terhadap tugas dan lembaga pendidikan di mana dia bekerja.

Dengan peningkatan komitmen kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap lembaganya mampu memberikan kontribusi yang cukup penting dalam pengembangan organisasi. Namun demikian peningkatan komitmen organisasi ini diperlukan upaya peningkatan pada beberapa faktor lainnya, antara lain lingkungan kerja dan komunikasi.

Dengan dukungan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah terlebih memudahkan dalam penyelesaian tugas dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen kerja. Selanjutnya pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugasnya harus didukung oleh *soft skill* diantaranya adalah kemampuan komunikasi interpersonal. Kemampuan komunikasi interpersonal menunjukkan tingkat kemampuan pendidik dan tenaga pendidik dalam menyampaikan dan menerima pesan baik secara internal organisasi seperti komunikasi dengan rekan kerja maupun atasan maupun secara eksternal organisasi seperti komunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik.

## METODE PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah seluruh guru tetap Yayasan (GTY) pada MTs. Al-Fathimiyah Karawang pada semester ganjil tahun pelajaran 2019/2020 yang berjumlah 27 orang. Dengan jumlah populasi sebesar 27 orang maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling). Penelitian dengan desain survey ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Responden diminta untuk memberikan persepsi seputar lingkungan tempat mereka bekerja, penilaian mengenai penerimaan dan penyampaian pesan dalam organisasi, serta sikap responden dalam kesediaannya untuk tetap menjadi guru di MTs. Al-Fathimiyah Karawang.

Uji coba instrumen dilakukan dengan uji validitas product moment dan reliabilitas dengan teknik alpha cronbach dengan taraf signifikansi pada  $\alpha = 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dinyatakan oleh Robbins dan Judge sebagai *“a state in which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization.”*<sup>1</sup> Dalam kaitannya dengan sekolah maka pernyataan tersebut menunjukkan bahwa ada dua indikator yang menunjukkan adanya komitmen organisasi yaitu

<sup>1</sup>Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, 2007, h. 74.

keberpihakan pendidik dan tenaga kependidikan terhadap organisasi dan keinginan mereka untuk tetap bekerja dan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Sikap keberpihakan dan kesediaan pendidik dan tenaga kependidikan untuk tetap terlibat dalam organisasi menunjukkan adanya ikatan emosional dalam komitmen organisasi. Ikatan emosional antara pendidik dan tenaga kependidikan dengan organisasi yang baik menunjukkan besarnya dukungan mereka terhadap organisasi dan dapat menjadikan organisasi tersebut berkembang. Hal ini sependapat dengan McShane dan Von Glinow yang menyatakan “*organizational commitment refers to the employees emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization.*”<sup>2</sup> Dengan demikian ikatan emosional, keberpihakan, dan keterlibatan pendidik dan tenaga kependidikan dalam sebuah lembaga pendidikan menjadi salah satu tuntutan dalam rangka mengembangkan lembaga pendidikan.

Dalam beberapa literatur komitmen organisasi menggunakan istilah loyalitas. Hal ini sebagaimana dinyatakan Ivancevich, Konopaske, dan Matteson bahwa “*organizational commitment is a sense of identification, involvement, and loyalty expressed by an employee toward company*”<sup>3</sup>. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki komitmen tinggi terhadap lembaga pendidikan pada dasarnya adalah pegawai yang memiliki loyalitas tinggi. Artinya komitmen organisasi memiliki sikap keberpihakan pendidik dan tenaga kependidikan, perasaan ikut terlibat secara positif, dan memiliki loyalitas terhadap lembaga pendidikan. Ketiga unsur dalam komitmen organisasi ini sependapat dengan paparan Gibson *et.al.* yang menyatakan “*organizational commitment involves three attitude: 1) a sense of identification with the organization's goals; 2) a feeling of involvement in organizational duties; and 3) a feeling of loyalty for the organization*”<sup>4</sup>.

Berdasarkan paparan tersebut maka komitmen organisasi adalah sikap keberpihakan seseorang kepada organisasi dan kesediaan untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan indikator keterkaitan emosional dengan organisasi, berpartisipasi aktif dalam organisasi, dan loyal terhadap organisasi.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri pendidik dan tenaga kependidikan atau anggota organisasi diperlukan pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi. Menurut Mowday *et.al.* sebagaimana dikutip Miner bahwa terdapat empat faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi, karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja.<sup>5</sup> Karakteristik pendidik dan tenaga kependidikan seperti usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, dan nilai-nilai kepercayaan memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu karakteristik yang berkaitan dengan peran pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah seperti jabatan, konflik peran, ketidakjelasan peran, tantangan, dan ketidakjelasan peran ikut berperan dalam memengaruhi tingkat komitmen pendidik dan tenaga kependidikan terhadap lembaga pendidikan. Demikian pula karakteristik struktur lembaga pendidikan seperti besarnya lembaga pendidikan, kebijakan kepala sekolah, gaya kepemimpinan, dan sentralisasi kekuasaan menjadi faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi. Pengalaman kerja seperti keterandalan lembaga pendidikan, kepuasan kerja, kelompok kerja, dan bentuk pengawasan ikut memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

<sup>2</sup> Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, 2008, h. 119.

<sup>3</sup> John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, New York: McGraw-Hill, 2008, h. 184.

<sup>4</sup> James L. Gibson, *et.al.*, *Organizations: Behavior, Structure, Process*, New York: McGraw-Hill, 2009, h. 183.

<sup>5</sup> J.B. Miner, *Industrial and Organizational Psychology*, New York: McGraw-Hill International Edition, 2002, h. 125.

## Lingkungan Kerja

Dalam sebuah lembaga pendidikan lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pendidik dan tenaga pendidikan melaksanakan tugasnya di sekolah. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memengaruhi emosi pendidik dan tenaga kependidikan dalam bekerja. Mereka dapat melakukan aktivitasnya di sekolah dengan senang jika mereka merasa nyaman berada di lingkungan sekolah sehingga mereka dapat mempergunakan waktu kerja secara efektif.

Terdapat dua macam lingkungan kerja yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Lingkungan umum meliputi nilai-nilai kultural, pendidikan, keadaan ekonomi, politik, maupun hukum. Lingkungan kerja khusus berkaitan dengan posisi organisasi dalam upaya pengembangan jaringan lembaga pendidikan. Hal ini sebagaimana dinyatakan Schermerhorn berikut ini *"There are two kinds of work environments, the general environment and specific environment. General environment includes cultural values, economic conditions, educational, political, and legal. While the specific environment related to the position of the organization itself in an effort to develop and organizations network."*<sup>6</sup>.

Menurut Mullins lingkungan kerja didefinisikan sebagai *"a set of facilities and infrastructure, communications, and technology support"*<sup>7</sup>. Hal ini berarti lingkungan kerja tidak saja meliputi lingkungan fisik seperti fasilitas dan infrastruktur kerja, melainkan juga komunikasi dan dukungan teknologi merupakan bagian dari lingkungan kerja. Senada dengan pendapat Mullins, Franken menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki aspek lingkungan sarana dan prasarana serta lingkungan psikologis.

Fasilitas kerja berdampak pada perilaku pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu lingkungan kerja perlu diciptakan dengan baik agar dapat mendukung pendidik dan tenaga kependidikan dalam pencapaian kinerja mereka sebagaimana dinyatakan Sallis bahwa *"there are tow faktors that determine employee job perfomance, the work environment and motivation of employees"*<sup>8</sup>.

Dengan demikian lingkungan kerja dapat dinyatakan sebagai kondisi kelengkapan fasilitas kerja dan suasana kerja dalam mendukung pelaksanaan kerja dengan indikator kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan kerja dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

## Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai *"a process of creating unique shared meaning, but the impact of this statement depends on images it calls to mind"*<sup>9</sup>. Definisi ini dapat diartikan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses menciptakan makna yang unik dan disampaikan kepada orang lain. Pengaruh dari pesan yang disampaikan tersebut bergantung kepada pandangan seseorang yang dinamakan dengan pemahaman. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal membentuk hubungan penuh makna orang per orang.

Menurut Hartly komunikasi interpersonal memiliki tiga karakteristik yaitu komunikasi dari individu ke orang lain, komunikasi tatap muka, serta bentuk dan isi komunikasi mencerminkan pribadi individu dan peran sosial.<sup>10</sup> Dengan demikian komunikasi interpersonal melibatkan pertemuan tatap muka antar dua orang atau lebih dalam berbagai hubungan dan peran satu sama lain.

Gibsson *et.al.*, menyatakan *"interpersonal communication is communications that flow between face-to-face or group situation"*<sup>11</sup>. Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa dalam

<sup>6</sup>John R. Schermerhorm, *Managing Organizational Behavior*, New York: John Wiley and Sons, 2000, hh. 408-409.

<sup>7</sup>Laurie J. Mullins, *Management and Organizational Behavior*, Edinburgh Gate, Harlow: Prentice Hall, 2005, h. 530.

<sup>8</sup>Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, London: Kogan Page, 2000, h. 37.

<sup>9</sup>Griffin, *A First Look at Communication Theory*, edisi ke-6, Boston: McGraw-Hill, 2006, h. 50.

<sup>10</sup>Peter Hartley, *Interpersonal Communication*, New York: Taylor and Francis e-Library, 2001, h. 20.

<sup>11</sup>Jame L. Gibson, *et.al.*, *Organization: Behavior, Structure, Process*, New York: McGraw-Hill, 2009, h. 441.

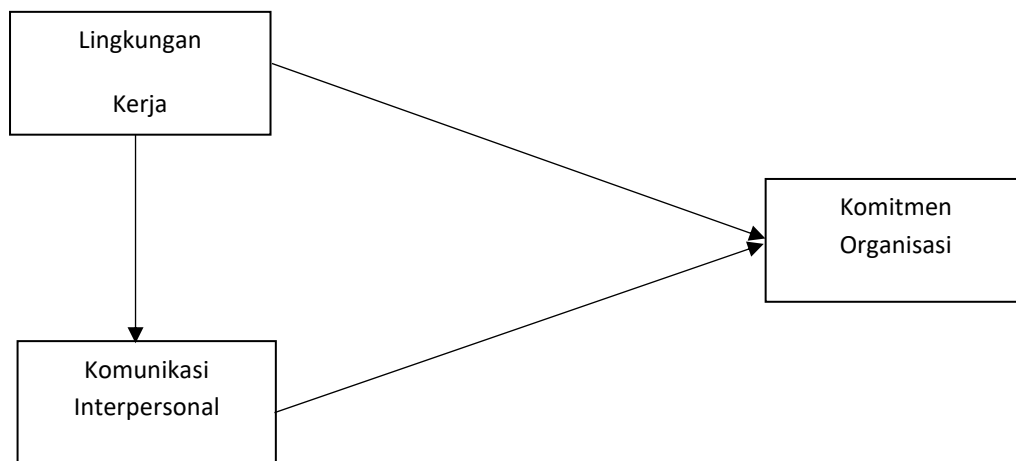
suatu organisasi bentuk komunikasi terjadi dari individu dalam bentuk tatap muka atau situasi kelompok .

Dari paparan tersebut dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah penyampaian dan penerimaan pesan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara tatap muka sehingga umpan balik dan efeknya dapat diketahui secara langsung, dengan indikator pengungkapan diri, ketegasan, ekspresif dukungan, dan kedekatan.

Berdasarkan kajian tersebut maka studi ini memiliki tiga hipotesis yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Komunikasi Interpersonal  
H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi  
H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh positif Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi

Ketiga hipotesis tersebut selanjutnya dapat dibuat kerangka konseptual berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### Hasil Penelitian

Dari data yang berhasil terkumpul diperoleh skor rata-rata Komitmen Organisasi sebesar 137,07 dengan simpangan baku sebesar 9,97 skor rata-rata Lingkungan Kerja sebesar 123,11 dengan simpangan baku sebesar 7,54 dan skor rata-rata Komunikasi Interpersonal sebesar 156,96 dengan simpangan baku sebesar 10,57. Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1 : Data deksriptif hasil penelitian

Variabel	Skor Minimum	Skor Maksimum	Skor rata-rata	Simpangan Baku
Komitmen Organisasi	120	157	137,07	9,97
Lingkungan Kerja	111	134	123,11	7,54
Komunikasi Interpersonal	135	173	156,96	10,57

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal guru MTs. Al-Fathimiyah Karawang menunjukkan secara rata-rata adalah tinggi.

Uji normalitas terhadap hasil penelitian dilakukan dengan teknik uji liliefors. Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan SPSS versi 25.0 menunjukkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2 : Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen Organisasi	.096	27	.200 <sup>*</sup>	.977	27	.797
Lingkungan Kerja	.124	27	.200 <sup>*</sup>	.926	27	.055
Komunikasi Interpersonal	.091	27	.200 <sup>*</sup>	.964	27	.447

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil penghitungan uji korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) diperoleh sebesar  $r_{x_1x_2}=0,649$ , koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan Komitmen Kerja ( $Y$ ) diperoleh sebesar  $r_{x_1y} = 0,761$ , dan koefisien korelasi antara komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasi ( $Y$ ) diperoleh sebesar  $r_{x_2y} = 0,707$ . Berikut tabel korelasi hasil penghitungan.

Tabel 3. Korelasi antarvariabel

		Correlations		
		Lingkungan Kerja	Komunikasi Interpersonal	Komitmen Organisasi
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.649 <sup>**</sup>	.761 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	27	27	27
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	.649 <sup>**</sup>	1	.707 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	27	27	27
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.761 <sup>**</sup>	.707 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	27	27	27

<sup>\*\*</sup>. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari ketiga koefisien korelasi tersebut semua terbukti adanya korelasi dari ketiga variabel tersebut berdasarkan tingkat signifikansi korelasi pada  $\alpha=0,01$  dan memenuhi persyaratan untuk pengujian regresi. Kemudian dilakukan uji regresi berdasarkan hipotesis penelitian ini.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap komunikasi interpersonal (X<sub>2</sub>)

Dalam kerangka konseptual sebagaimana telah disebutkan menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pertama merupakan sub-struktur 1 dari kerangka yang dibangun dalam studi ini. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan penghitungan melalui SPSS. Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh hasil sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 4 Koefisien Jalur sub-struktur 1

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	44.903	26.322		1.706	.100
	Lingkungan Kerja	.910	.213	.649	4.265	.000

a. Dependent Variable: Komunikasi Interpersonal

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap komunikasi interpersonal (X<sub>2</sub>) diperoleh sebesar  $\beta_{12}=0,649$  dengan  $t_{\text{value}}=4,265$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai koefisiensi jalur adalah signifikan yang berarti bahwa pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap komunikasi interpersonal adalah terbukti.

Hasil penghitungan di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal (X<sub>2</sub>) pendidik MTs. Al-Fathimiyah Karawang. Temuan ini mendukung teori yang berkenaan dengan persepsi pendidik terhadap lingkungan kerjanya. Terkait dengan persepsi Beebe, Beebe, dan Redmond menyatakan bahwa persepsi adalah proses untuk mengalami dunia seseorang dan kemudian menyesuaikan dengan rasa yang ia alami.<sup>12</sup>

Terbentuknya persepsi melalui proses penyesuaian diri seseorang dengan lingkungannya menunjukkan bahwa lingkungan, dalam hal ini lingkungan kerja, memberikan pengaruh terhadap komunikasi interpersonal. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal pendidik terbukti.

Hasil penghitungan menunjukkan bahwa besaran kontribusi lingkungan kerja dalam peningkatan komunikasi interpersonal pendidik MTs. Al-Fathimiyah Karawang adalah 42,1% dan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Selengkapannya hasil penghitungan korelasi dan determinasi pada sub-struktur 1 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Koefisien korelasi dan determinasi sub-struktur 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.421	.398	8.20124

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

<sup>12</sup>Steven A. Beebe, Susan J. Beebe, Mark V. Redmond, *Interpersonal Communication: Relating to Others*, edisi ke-5, New Jersey: Pearson Education, 2008, h. 68.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menjadi sub-struktur dalam analisis jalur ini dapat dijelaskan berikut ini.

Tabel 5. Koefisien jalur sub-struktur 2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.442	20.592		-.119	.907
	Lingkungan Kerja	.691	.208	.523	3.329	.003
	Komunikasi Interpersonal	.347	.148	.367	2.340	.028

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar  $\beta_{y1}=0,523$  dengan nilai  $t_{\text{value}}=3,329$  dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Berdasarkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur adalah signifikan yang berarti pengaruh langsung positif lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah terbukti.

Hasil penghitungan di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi (Y) pendidik MTs. Al-Fathimiyah Karawang. Temuan ini sejalan dengan McCormick dan Tiffin yang menyatakan bahwa aspek lingkungan sarana dan prasarana berdampak pada komitmen kerja dengan mensyaratkan faktor kondisi atmosfer yang meliputi suhu, kelembaban, sirkulasi udara, tekanan udara, dan komposisi lingkungan.<sup>13</sup>

Lingkungan kerja mendorong pendidik di MTs. Al-Fathimiyah Karawang untuk bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja ini akan mendorong kinerja pendidik MTs. Al-Fathimiyah Karawang dalam melaksanakan tugasnya. Kenyamanan pendidik MTs. Al-Fathimiyah Karawang akan mendorong keberpihakan pendidik terhadap lembaga pendidikan. Situasi tersebut memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pendidik MTs. Al-Fathimiyah Karawang. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi adalah terbukti.

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar  $\beta_{y2}=0,367$  dengan nilai  $t_{\text{value}}=2,340$  dan nilai signifikansi sebesar 0,028. Berdasarkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur adalah signifikan yang berarti pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah terbukti.

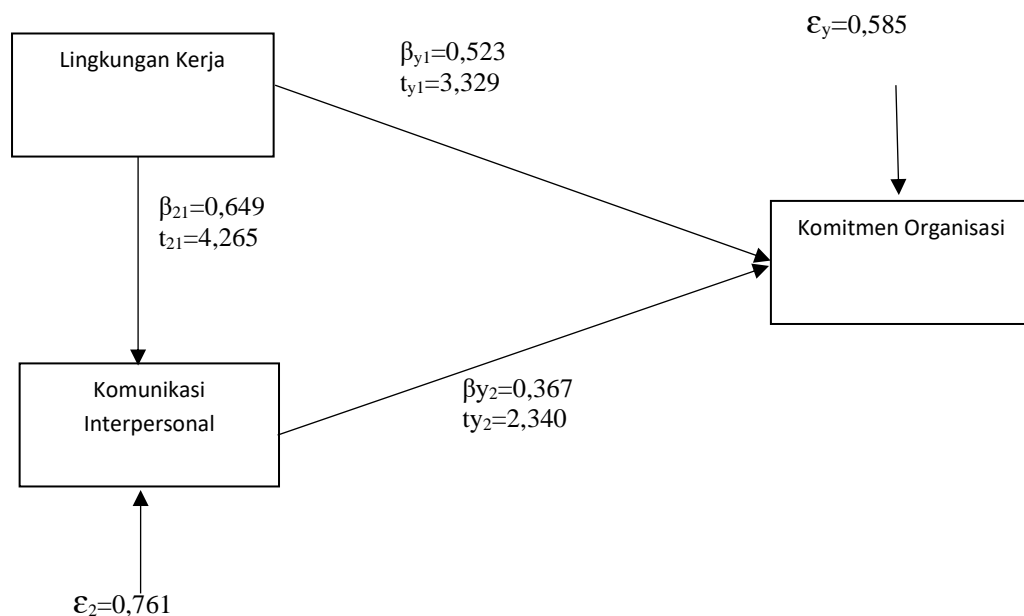
<sup>13</sup>Ernest J. McCormick dan Joseph Tiffin, *Industrial Psychology*, New Jersey: Prentice-Hall inc, 2004, h. 465.



Hasil penghitungan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ). Temuan ini sejalan dengan teori Newstrom dan Davis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan tingkat kebersamaan pendidik 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 seorang pendidikan perlu memanfaatkan kemampuan komunikasi interpersonal yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah komunikasi interpersonal. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi adalah terbukti.

Dari paparan di atas maka model analisis jalur dalam studi ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2. Koefisien jalur model penelitian

Pada model analisis jalur di atas variabel komunikasi interpersonal tidak saja berperan sebagai determinasi terhadap komitmen organisasi melainkan juga sebagai variabel *intervening* dari lingkungan kerja. Dengan demikian komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja melalui komunikasi interpersonal. Dari data yang diperoleh pada gambar tersebut dapat diketahui bahwa koefisien jalur tidak langsung lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui komunikasi interpersonal sebesar 0,238. Sehingga pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total dalam studi dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Pengaruh langsung, tidak langsung, dan total

Variabel	Pengaruh Kausal		
	Langsung	Melalui $X_2$	Total
$X_1 \rightarrow X_2$	0,649	-	0,649
$X_1 \rightarrow Y$	0,523	0,238	0,761
$X_2 \rightarrow Y$	0,367	-	0,367

Tabel di atas menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama memberikan pengaruh terbesar terhadap komitmen organisasi. Artinya upaya peningkatan komitmen organisasi akan lebih optimal jika dilakukan dengan peningkatan lingkungan kerja melalui komunikasi interpersonal pendidik MTs. Al-Fathimiyah Karawang.

## KESIMPULAN

Temuan dalam studi ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, komunikasi interpersonal memberikan pengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Studi ini juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja melalui komunikasi interpersonal memberikan dampak terbesar dalam upaya peningkatan komitmen organisasi.

Studi ini hanya menguji dua variabel yang memengaruhi komitmen organisasi. Jadi, masih banyak variabel yang perlu diuji untuk menentukan tingkat pengaruh terhadap komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Beebe, Steven A., Susan J. Beebe, Mark V. Redmond, *Interpersonal Communication: Relating to Others*, edisi ke-5, New Jersey: Pearson Education, 2008.
- Gibson, Jame L., et.al., *Organization: Behavior, Structure, Process*, New York: McGraw-Hill, 2009.
- Gibson, James L., et.al., *Organizations: Behavior, Struture, Process*, New York: McGraw-Hill, 2009.
- Griffin, *A First Look at Communication Theory*, edisi ke-6, Boston: McGraw-Hill, 2006.
- Hartley, Peter, *Interpersonal Communication*, New York: Taylor and Francis e-Library, 2001.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, New York: McGraw-Hill, 2008.
- McCormick Ernest J., dan Joseph Tiffin, *Industrial Psychology*, New Jersey: Prenice-Hall inc, 2004.
- McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, New York: McGraww-Hill, 2008.
- Miner, J.B., *Industrial and Organizational Psychology*, New York: McGraw-Hill Internatioal Edition, 2002.
- Mullins, Laurie J., *Management and Organizational Behavior*, Edinburgh Gate, Harlow: Prentice Hall, 2005.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, 2007.
- Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education*, London: Kogan Page, 2000.
- Schermerhorm, John R., *Managing Organizational Behavior*, New York: John Wiley and Sons, 2000.