

HUBUNGAN KESESUAIAN KEPERIBADIAN DENGAN LINGKUNGAN PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PENGAJAR VILLA MERAH

Lisa Widawati, Oki Mardiawan, Shinta Febrina

Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung

Abstrak

Penelitian korelasional ini dilakukan terhadap populasi 18 orang pengajar bimbingan belajar Villa Merah. Persoalan yang muncul bersumber dari tingginya tingkat *turn over* yang terjadi pada umumnya pengajar, namun demikian masih ada sebagian kecil yang tetap menunjukkan loyalitas dan komitmennya. Faktor personal terkait dengan kepribadian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan menjadi penting yang membedakan bagaimana seorang pengajar memaknakan lingkungan pekerjaan yang ada sehingga mampu tetap bertahan ataupun tidak. Melalui penelitian dengan mencari keceratan hubungan antara kesesuaian tipe kepribadian dengan karakteristik lingkungan pekerjaan dari teori **J.P. Holland** terhadap komitmen organisasi yang mengacu pada teori **Steer & Porter**, diharapkan dapat diperoleh manfaat dalam mengatasi persoalan *turn over* tersebut. Hasil perhitungan melalui Rank Spearman menggambarkan terdapat korelasi sebesar $r = 0,764$, artinya terdapat hubungan erat yang signifikan antara kesesuaian tipe kepribadian dengan lingkungan pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada para pengajar di bimbingan belajar Villa Merah Bandung.

Kata kunci : kesesuaian kepribadian, karakteristik lingkungan pekerjaan, komitmen organisasi

I. PENDAHULUAN

Berkembangnya lembaga bimbingan belajar saat ini dikarenakan adanya kebutuhan yang meningkat dari para pelajar SMU ataupun orang tua sebagai upaya mempersiapkan diri memasuki jenjang perguruan tinggi terkemuka. Lembaga bimbingan belajar ini memiliki peranan penting membantu pelajar dalam mempersiapkan diri secara intensif untuk dapat mengejar prestasi, bukan hanya kelulusan ketika ujian akhir nasional namun juga saat akan memasuki perguruan tinggi. Villa Merah sebagai salah satu bimbingan belajar pertama dan tertua di Indonesia, khususnya di Jawa Barat merupakan salah satu pelopor atau peletak dasar adanya konsep bimbingan belajar. Pada awal berdirinya pada tahun 1968, lembaga bimbingan belajar ini mampu berkiprah sebagai salah satu bimbingan belajar yang banyak diminati oleh kalangan pelajar dan pilihan orang tua. Dengan sistem kurikulum serta pembelajaran yang dijalankan, Villa Merah

mampu mencetak lulusan-lulusan yang pada umumnya ketika itu diterima di perguruan tinggi terkemuka.

Bimbingan Belajar Villa Merah mempunyai komitmen sebagai lembaga pendidikan pra Universitas yang menjembatani Sekolah Menengah dan Perguruan Tinggi. Visi dari lembaga bimbingan belajar Villa Merah adalah "Menjadikan Villa Merah sebagai bimbingan belajar yang mempunyai kualitas dan pelayanan terbaik"

Dengan visi tersebut pihak manajemen menerapkan pengelolaan manajemen pembelajaran yang mengarah tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut termasuk di dalamnya terkait menetapkan bagaimana peran dan fungsi pengajar yang diharapkan organisasi saat memberikan pelayanan kepada siswa pelajar. Sebagai tenaga pengajar, lembaga Villa Merah mengharapkan adanya tuntutan dan peran yang harus dijalankan meliputi hal-hal sebagai berikut : memiliki kualitas kemampuan mengajar

yang memadai, menguasai materi pelajaran, memiliki wawasan luas dan kreatif dalam menentukan metoda pengajaran, memiliki empati yang tinggi, mampu memahami perbedaan karakteristik siswa siswinya serta mampu memotivasi selama proses pembelajaran dan mampu mengembangkan proses pembelajaran yang lebih menyentuh sisi kebutuhan siswa secara personal. Konsekuensi lebih lanjut, berdampak terhadap tugas-tugas serta kewajiban yang harus dilakukan oleh pengajar, dalam arti kata, pengajar tidak hanya berorientasi pada sisi keberhasilan akademik saja namun juga terhadap berbagai persoalan yang dialami oleh siswa pelajar terkait dengan aspek kehidupan pribadinya. Dengan tuntutan ini pula maka kewajiban pengajar bukan hanya pada sisi mengajar di kelas namun juga mengembangkan ketrampilan pendekatan personal saat berhadapan dengan siswa pelajar. Rekrutmen tenaga pengajar dilakukan melalui berbagai kriteria yang ditetapkan, a.l : minimum S1 yang memiliki kompetensi dalam bidang ajaran, menjalani serangkaian tes dan uji coba mengajar di kelas. Bila telah memenuhi syarat, maka calon tenaga pengajar akan diberikan pelatihan dan ditindaklanjuti ke dalam bentuk kesepakatan kontrak kerja untuk setiap 6 bulan sekali yang dapat diperbaharui atau diperpanjang setiap saat sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan bersama.

Di sisi lain, tuntutan tersebut berdampak terhadap konsistensi komitmen tenaga pengajar yang ada. Tugas-tugas tersebut dimaknakan menjadi suatu kewajiban berat yang harus dijalankan sementara dari sisi penghargaan yang diperoleh dirasakan belum seimbang. Dalam kurun waktu sekitar 7 (tujuh) tahun terakhir ini jumlah tenaga pengajar yang keluar ataupun tidak melanjutkan kontrak kerja sangatlah tinggi sehingga hal tersebut berdampak pula terhadap tingginya tingkat *turn over* di Bimbingan Belajar Villa Merah. Sekalipun proses pembelajaran tetap berjalan karena manajemen mampu merekrut tenaga pengajar baru, namun stabilitas suasana akademik yang tercipta dirasakan kurang konsisten dan "ajeg" sehingga kondisi

tersebut berdampak pula terhadap penurunan jumlah siswa pelajar yang mendaftar.

Meski tingkat *turn over* tinggi, namun masih ada sebagian kecil pengajar yang justru menunjukkan sikap dan perilaku yang berbeda dengan kebanyakan pengajar pada umumnya. Sebagian kecil pengajar ini mampu menampilkan perilaku yang sesuai dengan tuntutan organisasi dengan sanggup menunjukkan kesediaan tinggi yang mengarah pada orientasi proses pembelajaran bukan hanya pada sisi akademik saja namun juga pada permasalahan yang dialami siswa secara personal. Minat internal yang tinggi untuk memberikan pelayanan, disertai interest untuk melakukan kontak dengan orang diikuti kesediaan membantu kesulitan siswa didik tampak menonjol mewarnai pertimbangan-pertimbangan pengajar pada kelompok ini sehingga mereka tetap mampu menunjukkan perilaku pelayanan pengajaran yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu mereka pun mampu membangun keakraban yang dekat disertai empati yang tinggi terhadap berbagai persoalan yang dihadapi oleh siswa pelajar. Sebaliknya sebagian besar tenaga pengajar yang mengundurkan diri lebih banyak memberikan alasan pertimbangan adanya perasaan-perasaan ketidaksesuaian antara tugas yang harus dijalankan dengan sisi ciri kepribadian serta minat yang dimilikinya, sehingga mengalami hambatan dalam memenuhinya secara optimal. Dengan kondisi demikian, saat organisasi menuntut untuk memberikan pelayanan lebih, perilaku kerja yang ditampilkan tampak seadanya, sebatas memenuhi kewajiban saja, dalam arti kata mengajar hanya pada jam mengajar tanpa diikuti adanya kesediaan untuk meluangkan waktu lebih bertemu dengan siswa didik jika ada kesulitan, bahkan pada akhirnya tidak bersedia untuk memperpanjang kontrak kerja.

Bila melihat fenomena yang tergambar, maka perbedaan perilaku yang ditampilkan oleh kelompok-kelompok pengajar dalam hal memberikan pelayanan kepada siswa pada dasarnya tidak terlepas dari adanya faktor-faktor

psikologis yang mendasarinya. Faktor kepribadian merupakan salah satu faktor penting dalam individu yang mendasari seseorang bertingkah laku. Dalam konteks kerja, seseorang akan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, dalam hal ini tuntutan karakteristik yang khas yang diperlukan pada setiap jenis pekerjaan. Mengacu pada *the Vocational Preference Theory* menurut **John L. Holland** dalam *job-person fit theory* menjelaskan bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan merupakan hasil interaksi antara faktor hereditas (keturunan) dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. **Holland** juga merumuskan tipe-tipe (golongan) kepribadian dalam pemilihan pekerjaan berdasarkan atas inventori kepribadian yang disusun atas dasar minat.

Seseorang akan mampu menunjukkan kinerjanya bila pilihan lingkungan pekerjaan yang dimasukinya sejalan dengan ciri kepribadian yang dimilikinya, demikian pula sebaliknya, seseorang akan bekerja kurang optimal diantaranya bersumber dari ketidaksesuaian antara pilihan pekerjaan dengan ciri kepribadiannya. Dalam arti lebih luas terdapat ketidak sesuaian antara spesifikasi pekerjaan dengan spesifikasi individunya. Sejalan dengan hal tersebut, dalam konteks lain, **Greenberg** dan **Baron** (1993, dalam **Jurnal Seputar Komitmen Organisasi** oleh **Liche S. Chairy**, 2002) menjelaskan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Dengan demikian bila dikaitkan dengan fenomena yang terjadi, maka apakah para pengajar yang memiliki kesesuaian kepribadian dengan karakteristik lingkungan pekerjaan akan diikuti dengan adanya kesediaan untuk menjalankan tujuan organisasi dengan sepenuhnya, apakah demikian pula sebaliknya. Pertanyaan tersebut menarik peneliti lebih lanjut untuk mengkaji *sejauh mana hubungan kesesuaian tipe kepribadian dengan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi para pengajar di Bimbingan Belajar Villa*

Merah Bandung. Dengan tujuan diarahkan untuk mendapatkan gambaran secara empiris mengenai keertan kesesuaian kepribadian dengan lingkungan pekerjaan terhadap komitmen organisasi para pengajar di Bimbingan Belajar Villa Merah Bandung,

Metode yang digunakan adalah korelasional dengan populasi penelitian seluruh pengajar Bimbingan Belajar Villa Merah Bandung sebanyak 18 orang, adapun alat ukur pada penelitian ini adalah *Vocational Preference Inventory* dari **J.P. Holland** dan kuesioner komitmen organisasi, adaptasi dari *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang disusun oleh **Lyman W. Porter** (1979)

II. PEMBAHASAN

Teori Kepribadian Holland

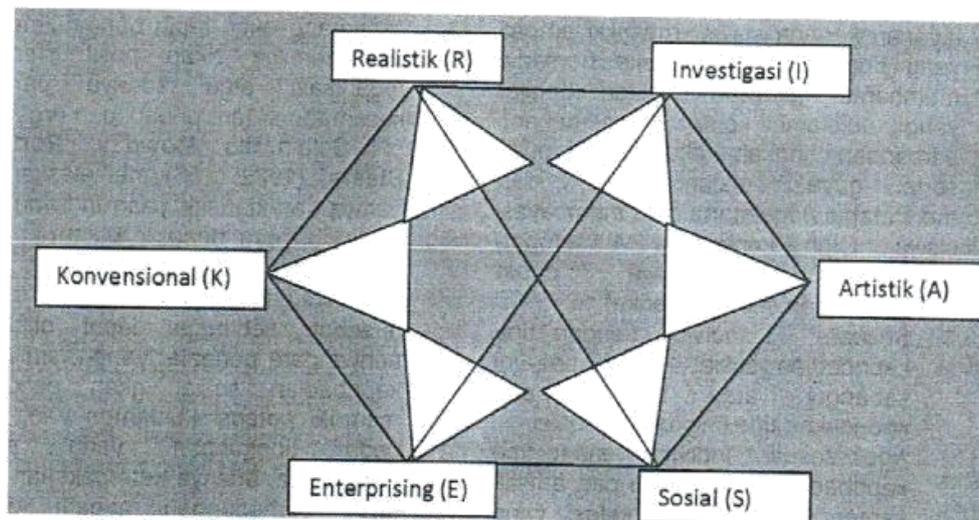
Konsep dasar dari *job-person fit theory* dari **John L. Holland** (**Richard S. Sharf**, 1992) adalah mengacu pada konsep seperti halnya yang dilandasi oleh apa yang dikemukakan oleh **Henry Murray** yaitu tentang konsep perilaku manusia yang dihasilkan sebagai interaksi antara *personality* dan *specific environment* dari individu, dalam hal ini lingkungan pekerjaan. Melalui konsep motivasi internal (*needs*) dan tuntutan eksternal (*pressures*) dari **Murray** tersebut, **John L. Holland** dalam **Richard S. Sharf** (1992) mengembangkan tipe kepribadian dan tipe lingkungan seperti yang digunakan dalam *job-person fit theory* ini. Hal penting utama dari konsep ini adalah (1) terdapat adanya perbedaan-perbedaan intrinsik dalam kepribadian di kalangan individu-individu, (2) selain itu ada jenis-jenis jabatan yang berbeda pula di lingkungan, dan (3) orang dalam lingkungan-lingkungan yang sama dan sebangun dengan tipe kepribadian mereka akan merasa lebih puas dan sedikit yang berniat meninggalkan pekerjaan atau organisasi dibanding orang dalam jabatan yang sama namun tidak sebangun. (**Stephen P. Robbins**, 2001; 134). Atas dasar asumsi tersebut, **Holland** juga merumuskan tipe-tipe (golongan)

kepribadian dalam pemilihan pekerjaan berdasarkan atas inventori kepribadian yang disusun atas dasar minat.

Lebih lanjut tes minat **Holland** (versi *Self Searching*) terdiri dari empat bagian yang keseluruhannya dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai bidang minat seseorang berdasarkan tipologi **Guilford**. Menurut **Holland**, tipologi ini merupakan tipologi yang paling bermanfaat sampai saat ini dibandingkan dengan tipologi lainnya. Mengacu pada tipologi menurut **Guilford**, **Holland** membagi kepribadian individu menjadi 6 (enam) yaitu : realistik (R), investigasi (I), artistik (A), sosial (S), enterprising (E) dan konvensional (K). Sementara tipologi lingkungan pekerjaan mengacu pada tipe **Linton** (1945) yang juga meliputi : realistik, investigasi, artistik, sosial, enterprising dan konvensional.

Penelusuran tipologi lingkungan ini dilandasi oleh adanya asumsi bahwa apa yang dikerjakan oleh orang-orang di dalamnya dalam konteks pekerjaan tertentu mencerminkan pula bagaimana karakteristik lingkungan kerjanya.

Tiap model lingkungan tersebut didominasi oleh satu tipe kepribadian karena pada dasarnya tiap orang akan mencari lingkungan yang dapat memberi kesempatan untuk mengoptimalkan keterampilannya serta mengekspresikan sikap dan nilai hidupnya, dengan demikian orang akan memilih peran sesuai dengan masalah yang dapat diterimanya. Untuk memahami bagaimana keterkaitan antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja, maka **Holland** pun memetakannya secara lebih skematis yang dikenal dengan model Hexagonal, seperti di bawah ini :



Melalui model hexagonal ini, maka kategori kesesuaian antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan pekerjaan ini dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) golongan, yaitu : sesuai, agak sesuai, kurang sesuai dan tidak sesuai. Ke 4 (empat) kategori tersebut bergerak dari kondisi adanya kesamaan antara ciri dari karakteristik kepribadian yang dimiliki individu dengan karakteristik tuntutan lingkungan pekerjaan sampai dengan kondisi ketidaksamaan antara ciri karakteristik

kepribadian individu dengan karakteristik tuntutan lingkungan pekerjaan dengan melihat pada garis hexagonal yang terdapat pada skema.

Lebih lanjut, menurut **Holland**, individu pada dasarnya akan mencari lingkungan yang cocok dengan tipe kepribadian mereka; dan kecocokan semacam ini meningkatkan kepuasan kerja, stabilitas pekerjaan, dan prestasi mereka. (**Anastasi & Urbina. 2007;224**). Sejalan dengan pendapat tersebut, **Stephen P. Robin**, (2001 : 134) menyatakan bahwa individu yang

merasa sesuai antara kepribadian dengan karakteristik lingkungan pekerjaannya juga relatif akan bertahan dan loyal pada organisasi dibanding dengan yang tidak sesuai.

Kesesuaian tipe kepribadian dan lingkungan kerja akan menimbulkan interaksi yang lebih baik karena memiliki minat, nilai dan kemampuan yang memadai untuk mengatasi dan memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaannya sehingga dapat menyebabkan mereka terhindar dari stress kerja.

Bila dikaitkan dengan fenomena yang ada maka berdasarkan daftar klasifikasi pekerjaan **Holland**, kedudukan lingkungan pekerjaan guru termasuk kepada tipe lingkungan Sosial. Lingkungan Sosial ini menuntut para tenaga pengajar Bimbingan Belajar Villa Merah Bandung untuk memberikan layanan kepada siswa, memiliki empati yang tinggi dimana mereka bersedia membantu kesulitan-kesulitan belajar yang dialami siswa, memahami perbedaan tingkah laku, kemampuan serta gaya belajar siswa, dan mengetahui bagaimana cara memotivasi siswa. Oleh karenanya 4 (empat) katagori kesesuaiannya dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Sesuai : individu dengan tipe kepribadian sosial karena tipe ini sebangun atau berada pada kedudukan tipe lingkungan sosial
2. Agak sesuai : individu dengan tipe kepribadian enterprising dan artistik karena mempunyai korelasi yang tinggi dengan tipe lingkungan sosial, yaitu korelasi 0,43 untuk tipe kepribadian enterprising dan korelasi 0,33 untuk tipe kepribadian artistik.
3. Kurang sesuai : individu dengan tipe kepribadian konvensional dan investigatif karena kedua tipe ini memiliki korelasi yang rendah dengan tipe lingkungan sosial, yaitu korelasi 0,27 untuk tipe kepribadian konvensional dan korelasi 0,12 untuk tipe kepribadian investigatif.
4. Tidak sesuai : individu dengan tipe kepribadian realistik karena memiliki

korelasi paling rendah dengan tipe lingkungan sosial, yaitu 0,06.

Sejalan dengan uraian tersebut, karyawan, dalam hal ini pengajar dengan tipe kepribadian yang sesuai dengan lingkungan kerjanya akan menyenangkan aktifitas kerja yang harus dilakukan dan tidak menemui kesulitan yang berarti dalam pekerjaannya sehingga menunjang terbentuknya sikap positif (**Porter & Steers, 1982:442-443**). Sikap positif berasal dari komponen afektif tentang perasaan senang dan tidak senang mengenai pekerjaannya. Selanjutnya, sikap positif ini mengarahkan pada terbentuknya komitmen sebagian kecil tenaga pengajar terhadap organisasi yang menaunginya yaitu Bimbingan Belajar Villa Merah. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh **Brown** dalam **Ashkanasy et al (1996)** bahwa seseorang akan lebih berkomitmen jika dia memiliki sikap positif terhadap organisasi atau adanya perasaan kesamaan antara pribadi dan organisasi.

Selain itu **Mowday, Porter & Steers, (1982 : 56)** menjelaskan pula bahwa karakteristik yang individu bawa ketika bergabung dalam suatu organisasi mewakili pengaruh yang potensial pada tingkat komitmen individu tersebut, sehingga dapat dijelaskan bahwa para pengajar yang memiliki tipe kepribadian sosial akan cenderung memiliki potensi komitmen yang tinggi pada lingkungan yang sesuai. Sebaliknya, adanya keterpaksaan peran akan berhubungan negatif dengan komitmen organisasi (**Mowday, Steers, Porter, 1982**). Keterpaksaan peran terjadi karena kurangnya pengertian seseorang mengenai hak dan kewajibannya dalam melakukan pekerjaannya (**Gibson, Ivancevich, Donnely, 1991**) yang diantaranya bersumber dari minat yang rendah pula. Artinya keterpaksaan peran akan terjadi pada individu-individu yang memiliki karakteristik kepribadian kurang dan tidak sesuai dengan karakteristik lingkungan pekerjaannya, apa yang dijalankan tidak dilandasi oleh minat yang tinggi.

Mengacu pada konsep komitmen organisasi, **Mowday, Porter & Steers** (1982 : 27) menjelaskan bahwa konsep tersebut menggambarkan adanya upaya identifikasi dan keterlibatan yang relatif kuat yang ditunjukkan seorang karyawan terhadap organisasi yang mencakup : 1) adanya keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2) adanya kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi tujuan organisasi dan 3) adanya keinginan

yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dengan dilandasi oleh uraian dari fenomena yang terjadi dikaitkan dengan konsep teori yang ada, maka hipotesis penelitian ini dapat diturunkan sebagai berikut :

"Semakin sesuai tipe kepribadian dengan lingkungan pekerjaan maka semakin tinggi komitmen organisasi pada tenaga pengajar Bimbingan Belajar Villa Merah".

Hasil Dan Pembahasan

Hasil korelasi Kesesuaian Tipe Kepribadian dengan Lingkungan Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi :

Varibel	Hasil uji	Kesimpulan
Kesesuaian Tipe Kepribadian dan Lingkungan Pekerjaan dengan Komitmen Organisasi	$r_s = 0,764$ $d = 58,36\%$	Terdapat korelasi yang tinggi/ kuat

Dari hasil perhitungan dapat diartikan terdapat hubungan yang positif antara kesesuaian tipe kepribadian dan lingkungan pekerjaan dengan komitmen organisasi pada tenaga pengajar Bimbingan Belajar Villa Merah Bandung, artinya semakin sesuai tipe kepribadian dan lingkungan pekerjaan maka

semakin tinggi komitmen organisasi pada tenaga pengajar Villa Merah Bandung. Tingkat kesesuaian ini memberi kontribusi sebesar 58,36% terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi pada tenaga pengajar Bimbingan Belajar Villa Merah Bandung.

Tabulasi Silang antara Tingkat Kesesuaian Tipe Kepribadian dengan Lingkungan Pekerjaan dan Tingkat Derajat Komitmen Organisasi

Tipe kepribadian	Komitmen Organisasi		Jumlah
	Rendah	Tinggi	
Sesuai	0 0%	6 33,3%	6 33,3%
Agak sesuai	0 0%	1 5,5%	1 5,5%
Kurang sesuai	7 39%	1 5,6%	8 44,5%
Tidak sesuai	3 16,7%	0 0%	3 16,7%
Jumlah	10 55,6%	8 44,4%	18 100%

Berdasarkan perhitungan pada tabulasi silang dapat dijelaskan bahwa pengajar dengan derajat katagori sesuai dan agak

sesuai antara tipe kepribadian yang dimiliki dengan lingkungan pekerjaan memiliki komitmen organisasi yang

tinggi, sementara pada pengajar yang memiliki derajat katagori kurang sesuai dan tidak sesuai, pada umumnya memiliki komitmen organisasi yang rendah.

PEMBAHASAN

Menurut **Holland** dalam **A. Anastiasa & Urbina (2007)**, setiap individu mempunyai tipe kepribadian yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Tipe kepribadian ini merupakan hasil interaksi antara faktor hereditas (keturunan) dengan segala pengaruh lingkungan seperti budaya, pola asuh, teman sebaya dan orang dewasa yang dianggap memiliki peranan penting bagi dirinya. Hasil interaksi ini akan mengarahkan individu pada aktifitas-aktifitas yang disukai dan menjauhkannya dengan aktifitas yang tidak disukai. Aktifitas yang disukai ini akan berkembang menjadi minat dan dari minat tersebut akan berkembang pula kemampuan-kemampuan khusus. Lebih lanjut kepribadian individu akan menentukan cara berpikir, memandang sesuatu dan kecenderungan untuk bertindak. Demikian pula setiap lingkungan kerja menuntut kemampuan dan sikap tertentu sebagai syarat agar dapat bertahan dalam lingkungan kerja tersebut. Karena tidak semua lingkungan kerja menuntut kompetensi yang sama maka terdapat perbedaan-perbedaan dalam tiap lingkungan kerja sehingga tidak setiap lingkungan kerja akan sesuai individu dengan karakteristik kepribadian tertentu.

Lingkungan kerja tenaga pengajar Villa Merah Bandung termasuk ke dalam tipe lingkungan pekerjaan Sosial. Tipe lingkungan Sosial mendorong orang yang berada di dalamnya untuk fleksibel dan dapat memahami orang lain, orang dapat bekerja dengan orang lain melalui kegiatan pemberian bantuan seperti kegiatan membantu memecahkan masalah pribadi, mengajar orang lain, mempengaruhi orang lain secara spiritual, dan dapat bertanggung jawab secara Sosial. Lingkungan Sosial menekankan individu untuk menjadi idealis, ramah, berempati, dan

dermawan. Hal tersebut umumnya dijumpai di bidang pendidikan, layanan sosial, dan profesi kesehatan mental (**Sharf, 1992:49**).

Apabila terdapat kesesuaian antara tipe kepribadian yang dimiliki oleh tenaga pengajar Villa Merah dengan tipe lingkungan kerja pengajar yang termasuk pada lingkungan sosial, maka hal tersebut dapat memberikan kesempatan kepada tenaga pengajar untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, menyalurkan minat, mengekspresikan sikap dan nilai hidup yang dimilikinya. Individu bergabung dengan organisasi dengan membawa kebutuhan-kebutuhan tertentu, keinginan, kemampuan dan sebagainya. Individu berharap menemukan lingkungan kerja dimana mereka dapat menggunakan keterampilannya dan memuaskan berbagai macam kebutuhannya. Ketika organisasi menyediakan sarana tersebut, hal itu akan meningkatkan derajat komitmennya terhadap organisasi (**Steers 1977** dalam **Mowday, Porter dan Steers, 1982:27**).

Derajat komitmen yang tinggi dapat dipahami ketika tenaga pengajar mampu memenuhi tuntutan-tuntutan dari lingkungan kerja sosial sehingga menunjang terbentuknya sikap positif. Seperti yang diutarakan oleh **Porter dan Steers (1983:442-443)** bahwa karyawan dengan tipe kepribadian yang sesuai dengan lingkungan kerjanya akan menyenangi aktifitas kerja yang harus dilakukannya dan tidak menemui kesulitan yang berarti dalam pekerjaannya sehingga menunjang terbentuknya sikap positif.

Selanjutnya, sikap positif ini mengarahkan pada terbentuknya komitmen para tenaga pengajar ini terhadap organisasi yang menaunginya yaitu Bimbingan Belajar Villa Merah. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh **Brown** dalam **Ashkanasy et al (1996)** bahwa seseorang akan lebih berkomitmen jika dia memiliki sikap positif terhadap organisasi atau adanya perasaan kesamaan antara pribadi dan organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan teridentifikasi melalui keterlibatannya yang kuat terhadap organisasi. Lebih lanjut bila mengacu pada pandangan **Mowday, Porter, dan Steers (1982:27)**, maka komitmen organisasi tersebut dapat dinyatakan dalam hal adanya keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan/ nilai-nilai organisasi, kemauan untuk berusaha sungguh-sungguh demi tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Sebaliknya, tenaga pengajar yang tipe kepribadiannya kurang sesuai atau bahkan tidak sesuai dengan lingkungan pekerjaan sosial tidak diberikan kesempatan untuk menyalurkan minat dan keterampilan yang dimiliki karena lingkungan pekerjaan sosial menuntut kompetensi-kompetensi yang bertentangan dengan minat dan keterampilan mereka itu. Mereka cenderung tidak bisa memenuhi tuntutan lingkungan kerja tersebut dan mengarahkan pada munculnya perasaan tidak senang terhadap aktifitas kerja yang dituntut oleh lingkungan sosial.

Perasaan tidak senang ini menimbulkan sikap negatif yang selanjutnya mengarah pada tingkat komitmen terhadap organisasi yang rendah. Konsekuensi dari komitmen organisasi yang rendah adalah tingkat keluar-masuk (*turn over*) tenaga pengajar yang tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh **Steers & Porter (1987)** bahwa ada empat faktor yang perlu dipertimbangkan berkaitan dengan dampak tinggi rendahnya komitmen organisasi, salah satunya adalah faktor tingkat keluar-masuk nya karyawan dalam suatu perusahaan. Tenaga pengajar yang kurang/tidak memiliki kesesuaian antara tipe kepribadian dengan lingkungan kerja sosial kurang memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

Menurut Holland, suatu tipe lingkungan pekerjaan akan didominasi oleh satu tipe kepribadian tertentu pula. Sebagaimana yang terdapat pada tipe lingkungan kerja Villa Merah

Bandung yang termasuk ke dalam tipe lingkungan sosial. Tipe lingkungan Sosial ditandai dengan adanya tuntutan bagi individu di dalamnya untuk memiliki empati yang tinggi dimana mereka bersedia membantu kesulitan-kesulitan orang lain, memahami perbedaan tingkah laku, dan mengetahui bagaimana cara memotivasi orang lain. Tipe Lingkungan Sosial ditandai juga oleh menonjolnya tuntutan dan kesempatan dalam lingkungan untuk memanipulasi orang lain dengan memberi informasi, latihan, pengembangan, pemeliharaan atau penerangan.

III. PENUTUP

Simpulan

Dari hasil pembahasan dan analisa data secara keseluruhan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Kesesuaian tipe kepribadian dan lingkungan pekerjaan memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi pada tenaga pengajar Bimbingan Belajar Villa Merah Bandung. Semakin sesuai tipe kepribadian dengan lingkungan pekerjaan, akan semakin tinggi komitmen organisasinya, demikian pula sebaliknya.
- b. Hampir sebagian besar tenaga pengajar Bimbingan Belajar Villa Merah Bandung memiliki tipe kepribadian yang kurang dan tidak sesuai bila berada di dalam lingkungan pekerjaan guru sehingga memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Saran

- a. Untuk mengatasi persoalan *turn over* yang tinggi, proses rekrutmen yang dilakukan ke depan tidak hanya sekedar mengandalkan latar belakang pendidikan S1 dan keberhasilan dalam tes akademik namun juga perlu mempertimbangkan kesesuaian spesifikasi individu dari sisi tipe kepribadian yang dimiliki calon, dalam hal ini tipe kepribadian sosial yang sejalan dengan tipe

karakteristik lingkungan kerja sebagai guru.

- b. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian mengenai terbentuknya komitmen organisasi agar dapat mengkaji faktor-faktor lain yang kemungkinan, a.l : faktor pengalaman, senioritas ataupun faktor organisasi yang dapat ikut berperan dalam menentukan tinggi rendahnya komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., and Meyer, J. P., 1997. *Commitment in the Workplace ; Theory, Research, and Application*. California : Sage Publications.
- Anastasi, A. dan Urbina, S., 2007, *Tes Psikologi*, Edisi Ketujuh, PT Indeks, Jakarta.
- Azwar, S., 1999, *Penyusunan Skala Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Miner, J. B., 1992, *Industrial-Organizational Psychology*, McGraw-Hill International Editions, New York.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M., 1982, *Employee – Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, New York.
- Martono, N., 2010, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.
- Noor, Drs. Hasanuddin, M.Sc, 2009, *Psikometri: Aplikasi dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*, Fakultas Psikologi Unisba, Bandung.
- Novliadi, F., 2009, *Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem Dengan Etos Kerja (Skripsi)*, Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Porter, L.W. and Steers, R.M., 1991, *Motivation and Work behavior*, Fifth Edition, McGraw-Hill International Editions, Singapore.
- Porter, L. W., 1979, *Journal of Vocational Behavior* "The Measurement of Organizational Commitment".
- Robbins, S. P., 2003, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, PT Indeks, Gramedia Group, Jakarta.
- Sharf, R. S., 1992, *Applying Career Development Theory to Counseling*, Wadsworth, Inc, Belmont, California.
- Siegel, S., 1990, *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial*, PT Gramedia, Jakarta.
- Silalahi, U., 2009, *Metode Penelitian Sosial*, Refika Aditama, Bandung.
- Sukardi, DK., 2008, *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Edisi Revisi, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono., 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sukardi, D. K., 2008, *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Suryabrata, S., 2000, *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

