

**ANALISIS PROFESIONALISME JURNALIS  
(STUDY PADA SURAT KABAR MEDIA NUSANTARA LAMPUNG)**

Yunada Arpan

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gontar, Bandar Lampung

Email: [yunada88@gmail.com](mailto:yunada88@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Human Resources owned by the press need to be developed because of human resources as a determinant of success through the professionalism of journalists. This study aims to identify the influence of organizational commitment, organizational climate and interpersonal communication together to the professionalism of Media Nusantara Newspapers journalists. The population of this study consisted of 54 Journalists, and all populations were taken as samples.*

*Determination Coefficient is 0.584. It means that organizational commitment, organizational climate and interpersonal communication affect simultaneously to journalist's professionalism by 58.4%. The equation of the regression line is  $Y = 7,297 + 0,052 X1 + 0,599 X2 + 0,323 X3$ . Organizational commitment has no significant effect on journalist's professionalism. Interpersonal communication significantly affects journalist's professionalism. Organizational climate variable is the most dominant in influencing journalist's professionalism of Media Nusantara newspaper.*

**Keywords: Journalist's Professionalism.**

**I. PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Sejalan dengan tegaknya demokrasi maka akses informasi melalui media massa juga semakin terbuka. Ada yang menyebutkan pers merupakan pilar demokrasi keempat setelah eksekutif, legislatif dan yudikatif. Keberadaan pers menjadi penting sebagai kontrol atas ketiga pilar itu dan melandasi kinerjanya dengan melaksanakan *check and balance* dalam menyampaikan informasi kepada publik.

Di Indonesia sendiri kebebasan pers telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999. Untuk dapat melakukan peranannya perlu dijunjung kebebasan pers dalam menyampaikan informasi publik secara jujur dan berimbang. Pers juga harus bebas dari kapitalisme dan politik. Pers tidak sekedar mendukung kepentingan pemilik modal dan melanggengkan kekuasaan politik tanpa mempertimbangkan kepentingan masyarakat yang lebih besar.

Pers adalah salah satu sarana komunikasi antar manusia Dalam perspektif demokrasi, pers bisa diartikan sebagai mediator ataupun kontrol terhadap sebuah

kebijakan yang akan maupun telah dikeluarkan oleh pihak pemerintah.

Tetapi realitas di lapangan kebebasan itu memunculkan berbagai persoalannya sendiri, kebebasan Pers yang kini berkembang di Indonesia, telah ditanggapi secara negatif oleh sejumlah pihak mereka bergerak dan dianggap telah "bebas terlampau jauh". Hal ini terlihat terlihat semakin bermunculannya media partisan dan sensasional yang kurang menghargai etika. Padahal semestinya terdapat 3 kewajiban pers yang harus diperhatikan yaitu: 1) Menjunjung tinggi kebenaran, 2) Wajib menghormati *privacy* orang atau subyek tertentu, 3) Wajib menjunjung tinggi prinsip pertanggungjawaban isi berita.

Disinilah pentingnya profesionalisme jurnalis sebagai bagian dari sumber daya manusia yang dimiliki pers. Dalam era keterbukaan, dan globalisasi, SDM yang ada dalam organisasi bukan hanya sekedar alat mencapai target organisasi semata tetapi dipandang sebagai aset organisasi yang harus dipelihara dan dikembangkan karena SDM dapat merupakan penentu keberhasilan aktifitas yang dilakukan.

Pentingnya membangun motivasi para jurnalis sehingga akan tumbuh rasa memiliki yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan individu dalam menyesuaikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Terciptanya loyalitas individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui ketidakinginan untuk meninggalkan organisasi. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menekan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Tentu saja harus tercipta juga iklim organisasi yang merupakan kondisi internal organisasi di mana pegawai akan melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi.

Komunikasi kerja yang sesuai sangat mendukung terciptanya hubungan kerjasama secara emosional antar pegawai maupun dengan atasan atau sebaliknya. Hubungan kerjasama ini dalam bentuk kemudahan mobilitas tugas pekerjaan untuk saling berinteraksi yang muaranya adalah semangat kerja yang profesional. Realitas di lapangan dimana para jurnalis Surat kabar Media Nusantara sebagai salah satu surat kabar atau media lokal masih saja terdapat wartawan yang belum melaksanakan tuntutan berita yang profesional.

### 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme jurnalis Surat Kabar Media Nusantara?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme jurnalis Surat Kabar Media Nusantara?
3. Apakah komunikasi antar pribadi berpengaruh terhadap profesionalisme jurnalis Surat Kabar Media Nusantara?
4. Apakah komitmen organisasi, iklim organisasi dan komunikasi antar pribadi secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme jurnalis Surat Kabar Media Nusantara?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Menghitung pengaruh komitmen organisasi terhadap profesionalisme jurnalis Surat Kabar Media Nusantara
2. Menghitung pengaruh iklim organisasi terhadap profesionalisme jurnalis Surat Kabar Media Nusantara
3. Menghitung pengaruh komunikasi antar pribadi terhadap profesionalisme jurnalis Surat Kabar Media Nusantara
4. Menghitung pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan komunikasi antar pribadi secara bersama-sama terhadap profesionalisme jurnalis Surat Kabar Media Nusantara.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Komitmen Organisasi

Thomas (1982: 175) mengartikan komitmen organisasi (*organizational commitment*) sebagai suatu sikap (*attitude*) seorang anggota kepada organisasinya yaitu kemauan untuk menerima dan mempertahankan organisasinya. Komitmen Organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kualitas hubungan antara seorang individu sebagai anggota organisasi dengan organisasinya. Komitmen organisasi sebagai kekuatan individu dalam mengidentifikasi diri terhadap organisasinya dan keterlibatannya dalam tugas-tugas organisasinya. Seberapa besar komitmen individu terhadap organisasinya sangat tergantung kepada seberapa besar organisasi dapat mempengaruhi atau memberikan perasaan senang kepada individu tersebut. (Robbins, 1996; 215 ) mengartikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Keberpihakan kepada organisasi dimanifestasikan dalam bentuk keterlibatan kerja yang tinggi untuk organisasi yang mempekerjakannya, serta keengganan untuk meninggalkannya. (Greenberg dan Baron, 2000; 223) mengemukakan konsep komitmen organisasi yang intinya sejauh mana seorang individu mengidentifikasi diri dan keinginannya untuk tetap tinggal di dalam organisasinya.

Terdapat Tiga jenis Komitmen Organisasi yaitu 1) *Affective commitment*, yaitu tingkatan kekuatan seorang individu untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi karena merasa cocok dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada. 2) *Continuance commitment* yaitu derajat kekuatan seseorang untuk tetap bekerja bagi organisasi dengan pertimbangan bahwa apabila ia meninggalkan organisasinya akan kehilangan investasi yang selama ini telah ditanamkan.. 3) *Normative commitment* yaitu perasaan karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasinya dan memenuhi kewajibannya karena pengaruh orang lain.

(Hersey, Blacard dan Johnson, 1996; 163) mengemukakan model Komitmen Organisasi yang intinya adalah sebagai berikut : 1) Komitmen kepada pelanggan 2) Komitmen kepada organisasi 3) Komitmen pribadi 4) Komitmen kepada orang-orang dalam bentuk perhatian atas pentingnya kelompok kerja dan individu-individu yang berada di dalamnya

### 3.1 Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya (Gibson; 2000; 184). Iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut. Iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Iklim kerja yang sehat dapat mendorong adanya sikap keterbukaan yang baik dari para pegawai maupun dari pimpinan sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara karyawan/pegawai dan pimpinan dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha ke arah peningkatan produktivitas kerja.

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara pegawai atau dengan

pimpinan yang diarahkan terwujudnya kerjasama kerja yang serasi. Dengan demikian, iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan kinerja yang semakin lebih baik pada diri pegawai. Handoko (1997: 124) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu suasana organisasi yang diciptakan beberapa komponen yang membentuk nilai kebijaksanaan yang pelaksanaannya sesuai dengan kepentingan kelompok kerja.

Lima dimensi yang bisa diukur dalam iklim organisasi yang kondusif, yaitu:

- 1) *Responsibility* (tanggung jawab) yang meliputi tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajiban-kewajibannya serta mampu menerima konsekwensi dari pekerjaan yang telah dilakukan;
- 2) *identity* (identitas) yakni perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap Institusi dan diterima dalam kelompok;
- 3) *warmth* (kehangatan) yaitu perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat, keramahan atau persahabatan;
- 4) *support* (dukungan) yang merupakan hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja;
- 4) *conflict* (konflik) yang berarti situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan.

Untuk membangun iklim organisasi yang dapat menciptakan hubungan yang baik di antara individu, Davis (2002: 58) memaparkan bahwa terdapat 4 faktor penting, yaitu: 1) Hubungan yang saling menguntungkan; 2) mengakui adanya perbedaan antar individu yang memiliki keunikan karakteristik masing-masing; 3) motivasi: karyawan maupun pimpinan akan berusaha memenuhi kebutuhannya masing-masing; 4) martabat manusia merupakan etis dasar dalam menjalin hubungan antar manusia.

### 2.3 Komunikasi Antar Pribadi

(Greenberg dan Baron, 2000; 264) menyebutkan komunikasi sebagai suatu proses di mana seseorang, sekelompok orang, atau organisasi yang disebut sebagai pengirim (sender) mengirimkan informasi-informasi atau pesan-pesan kepada orang, kelompok atau

organisasi lain yang disebut sebagai penerima (receiver). Unsur-unsur dasar komunikasi menurut Gibson (2000; 51-52) adalah : *Communicator/sender – Ideas, messages, or information – Encoding – Channel – Decoding – Receiver – Feedback - Noise*.

Dalam uraian sederhana keterkaitan unsur-unsur tersebut dalam proses komunikasi adalah sebagai berikut; Seseorang atau sekelompok orang (komunikator/sender) memiliki sebuah gagasan, pesan atau pengertian untuk dikirim kepada seseorang atau kelompok (penerima/receiver) lainnya : untuk mengirim gagasan itu, komunikator atau sender harus menerjemahkan gagasan itu ke dalam bentuk yang bermakna (*encoding*) dan mengirim pesan yang sudah *encoded* itu melalui saluran (*channel*).

Pesan itu diterima oleh receiver/penerima pesan melalui indera penerima dan menerjemahkannya ke dalam bentuk yang bermakna (*decoding*). penerima memberitahukan apakah pemahaman telah tercapai (*feed-back/tanggapan*). Pesan dapat mengalami distorsi/gangguan (*noise*) di setiap unsur yang dilalui oleh proses komunikasi ; *noise* dapat menimbulkan komunikasi tidak efektif di mana pesan (yang sudah *interpreted* dan *encoded*) yang dikirimkan oleh komunikator/sender, setelah diterima, *decoded* dan diinterpretasikan oleh penerima (*receiver*) ternyata memberikan persepsi atau makna yang berbeda dengan makna yang dimaksud oleh komunikator, atau bahkan tidak bisa dipahami oleh penerima.

Di dalam sebuah organisasi, komunikasi mempunyai empat fungsi utama, yaitu : “*control, motivation, emotional expression, and information*” (Robbins, 1996: 377). Apabila karyawan diminta untuk terlebih dahulu mengkomunikasikan setiap kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan langsung sesuai dengan uraian tugas, atau sesuai dengan kebijakan perusahaan, maka komunikasi itu menjalankan fungsi kontrol. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana memperbaiki kinerja bila di bawah standard.

(Pace RW dan Paulus DF, 2000; 182 ) mengemukakan bahwa komunikasi antar pribadi cenderung efektif apabila kedua belah pihak melakukan hal-hal berikut; 1) Menyampaikan perasaan secara langsung dan dengan cara yang hangat dan ekspresif. 2) Menyampaikan apa yang terjadi dalam lingkungan pribadi melalui pengungkapan diri (*self-disclosure*). 3) Penyampaian pemahaman secara positif, hangat dan saling memberikan respon-respon yang relevan dan penuh pengertian. 4). Saling bersikap tulus dan saling menunjukkan sikap menerima secara verbal maupun non verbal. 5) Selalu menyampaikan pandangan positif tanpa syarat satu sama lain melalui respon-respon yang tidak menghakimi dan ramah 6) Berterus terang, cermat, jujur dan bersifat membangun.

Berdasarkan kajian teoritik tersebut di atas maka yang dimaksud dengan komunikasi antar pribadi adalah berbagi pesan dan informasi baik secara vertikal (atasan-bawahan), horizontal (antar individu yang setingkat) maupun diagonal (atasan-bawahan lintas departemen) antara para individu yang telah saling mengenal untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini komunikasi antar pribadi ditandai indikator-indikator antara lain : keakraban, keterbukaan, kejujuran, kepositifan dalam berfikir, menjaga perasaan orang lain, menghargai pendapat orang lain, menghargai budaya orang lain dan umpan balik / respon dari orang lain.

#### 2.4 Profesional

Profesionalisme berasal dari kata bahasa Inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti keprofesionalan atau bersifat profesional. Orang yang memiliki profesionalitas berarti memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional, meskipun mereka mengerjakan pekerjaan yang sama atau bekerja pada satu ruang kerja. Sering ditemukan, orang yang berlatar belakang pendidikan yang sama dan bekerja pada tempat yang sama menampilkan kinerja profesional yang berbeda, serta berbeda pula pengakuan masyarakat kepada mereka.

Biasanya sebutan profesi selalu dikaitkan dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegang oleh seseorang, tetapi tidak semua

pekerjaan atau jabatan dapat disebut profesi karena profesi menuntut keahlian para pemanggunya. Hal ini mengandung arti bahwa suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan suatu persiapan melalui pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan khusus untuk itu. Ada beberapa istilah lain yang dikembangkan yang bersumber dari istilah “profesi” yaitu istilah profesional, profesionalisme, profesionalitas, dan profesionalisasi secara tepat. Berikut ini akan diberikan penjelasan singkat mengenai pengertian istilah-istilah tersebut.

Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang jurnalis yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional.

Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Dengan demikian, sebutan profesionalitas lebih menggambarkan suatu “keadaan” derajat keprofesionalitas seseorang dilihat dari sikap, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini jurnalis diharapkan memiliki profesionalitas kewartawanan yang memadai sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara efektif (Maister, 1997; 363).

Untuk menunjukkan bahwa seorang profesional bukan dengan kata-kata melainkan dengan perbuatan. Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai profesinya. (Danim, 2008; 223).

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian yang digunakan

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang variabel komitmen organisasi, iklim organisasi dan komunikasi antar pribadi terhadap profesionalisme jurnalis surat kabar Media Nusantara. Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian ini akan menguji pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan komunikasi antar pribadi terhadap profesionalisme jurnalis surat kabar Media Nusantara

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas*. Unit penelitian ini adalah individu, yaitu para jurnalis Media Nusantara di provinsi

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Jumlah keseluruhan wartawan atau jurnalis berjumlah 54 orang. Menurut (Suharsimi Arikunto, 2002; 117), apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka diambil semua untuk dijadikan responden atau teknik sampling jenuh dimana populasi = sampel

#### 3.3 Rancangan Pengujian Validitas

Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (*validity construct*) yang menentukan validitas dengan cara mengorelasikan antarskor yang diperoleh masing-masing item yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Korelasi antara skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik.

Rumus korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *product-moment* sebagai berikut :

$$r_b = \frac{n(\hat{XY}) - (\hat{X})(\hat{Y})}{\sqrt{(n\hat{X}^2 - (\hat{X})^2)(n\hat{Y}^2 - (\hat{Y})^2)}}$$

Hasil pengujian validitas item pernyataan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan  $r$  kritis  $> 0,6$  menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dan dinyatakan valid.

### 3.4 Rancangan Pengujian Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. (Arikunto, 2002; 171) Menghitung koefisien  $r$  untuk uji reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] - \left[ \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya bulir soal  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian bulir  
 $\sigma_1^2$  = Varian total

### 3.5 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan karena pada penelitian ini variabel  $X$  yang digunakan lebih dari satu variabel, yaitu : komitmen organisasi, iklim organisasi dan komunikasi antar pribadi jurnalis Media Nusantara. Analisis regresi linear berganda untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- $Y$  = Profesionalisme jurnalis  
 $a$  = Koefisien konstanta  
 $b_{1-3}$  = Koefisien regresi Variabel Independen  
 $X_1$  = Komitmen organisasi  
 $X_2$  = Iklim organisasi  
 $X_3$  = Komunikasi antar pribadi  
 $e$  = error

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berguna untuk mengukur seberapa besar peranan variabel independen secara simultan mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

#### b. Pengujian sendiri-sendiri atau parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan “uji t” yaitu dengan mencari nilai signifikan apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

#### c. Pengujian menyeluruh atau simultan (Uji F)

Uji hipotesis dengan “uji F” yaitu dengan mencari nilai signifikan apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

## IV. ANALISIS DATA

### 4.1 Analisis Regresi Berganda

Tabel 1.  
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,765 <sup>a</sup>	,584	,560	2,244	,584	23,445	3	50	,000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Komitmen, Iklim

Besarnya angka *R square* ( $r^2$ ) adalah 0,584. Angka tersebut digunakan untuk melihat

besarnya pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan komunikasi antar pribadi

terhadap profesionalisme jurnalis surat kabar Media Nusantara. Caranya dengan menghitung koefisien determinasi (KD) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,584 \times 100\%$$

$$KD = 58,4\%$$

Artinya pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan komunikasi antar pribadi terhadap profesionalisme jurnalis Media Nusantara secara simultan adalah sebesar 58,4%, sedangkan sisanya (100% - 58,4%) = 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 2.  
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,162	3	118,054	23,445	,000 <sup>b</sup>
	Residual	251,764	50	5,035		
	Total	605,926	53			

- a. Dependent Variable: Profesional  
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Komitmen, Iklim

Berdasarkan tabel terlihat bahwa Sig F (0,000) < 0,05 atau nilai F hitung 23,445 > F Tabel 2,79, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, iklim organisasi dan komunikasi antar pribadi berpengaruh secara simultan terhadap profesionalisme jurnalis (Y). Hasil ini sesuai dengan prediksi awal (hipotesis),

bahwa semakin baik komitmen organisasi, iklim organisasi dan komunikasi antar pribadi maka profesionalisme jurnalis surat kabar Media Nusantara akan semakin kuat untuk selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Tabel 3.  
Uji Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,297	4,470		1,633	,109
	Komitmen	,052	,174	,044	,302	,764
	Iklim	,599	,174	,502	3,440	,001
	Komunikasi	,323	,159	,283	2,038	,047

- a. Dependent Variable: Profesional

Persamaan garis regresi dari pengaruh komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), iklim organisasi (X<sub>2</sub>) dan komunikasi antar pribadi (X<sub>3</sub>) terhadap profesionalisme jurnalis (Y) adalah  $Y = 7,297 + 0,052 X_1 + 0,599 X_2 + 0,323 X_3$ . Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 unit skor komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme jurnalis (Y) sebesar 0,052 pada konstanta 7,297 apabila variabel lain yang mempengaruhi profesionalitas jurnalis dianggap tetap (*ceteris paribus*), demikian juga setiap kenaikan 1 unit skor iklim organisasi (X<sub>2</sub>) dan

komunikasi antar pribadi (X<sub>3</sub>) akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme jurnalis (Y) sebesar 0,323 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi profesionalitas jurnalis bersifat tetap (*ceteris paribus*).

Berdasarkan tabel di atas, jelas bahwa pengaruh komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), terhadap profesionalisme jurnalis (Y) adalah 0,044 dengan nilai t hitung 0,302 < t tabel 1,68 atau sig level 0.764 > 0.05 dapat dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Sedangkan iklim organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap profesionalisme jurnalis (Y) sebesar 0,502, dengan nilai t hitung 3,440 > t

tabel 1,68 atau sig level  $0,001 < 0,05$  dapat dikatakan bahwa pengaruhnya signifikan. Komunikasi antar pribadi ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme jurnalis (Y) sebesar 0,283 dengan nilai t hitung  $2,038 > t$  tabel 1,68 atau sig level  $0,047 < 0,05$  dapat dikatakan bahwa pengaruhnya signifikan.

Apabila dilihat secara parsial (pada tabel 3 Standardized Coefficients) ternyata iklim organisasi ( $X_2$ ) lebih dominan mempengaruhi profesionalitas jurnalis. Oleh sebab itu bagi surat kabar Media Nusantara dalam rangka meningkatkan profesionalitas jurnalisnya maka unsur yang perlu diperhatikan adalah iklim organisasinya misalnya dengan mendorong adanya sikap keterbukaan yang baik dari pihak pegawai maupun dari pimpinan sehingga mampu menumbuhkan profesionalitas usaha ke arah peningkatan produktivitas kerja.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Koefisien determinasi pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan komunikasi antar pribadi terhadap profesionalisme jurnalis Media Nusantara secara simultan sebesar 58,4%. Dapat disimpulkan komitmen organisasi, iklim organisasi dan komunikasi antar pribadi berpengaruh secara simultan terhadap profesionalisme jurnalis. Hasil ini sesuai dengan prediksi awal (hipotesis), bahwa semakin baik komitmen organisasi, iklim organisasi dan komunikasi antar pribadi maka profesionalitas profesionalisme jurnalis surat kabar Media Nusantara akan semakin kuat untuk selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Persamaan garis regresinya adalah  $Y = 7,297 + 0,052 X_1 + 0,599 X_2 + 0,323 X_3$ .

Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme jurnalis. Sedangkan iklim organisasi dan komunikasi antar pribadi berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme jurnalis. Variabel iklim organisasi merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi profesionalisme jurnalis surat kabar Media Nusantara.

### 5.2 Saran

Sebagai variabel dominan, iklim organisasi akan terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, oleh sebab itu perlu diciptakan hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif antar pegawai maupun dengan pimpinan diarahkan untuk terwujudnya kerjasama yang serasi. Dengan demikian, iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan kinerja yang semakin baik pada diri pegawai. Iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang diciptakan beberapa komponen dan membentuk nilai kebijaksanaan. Oleh karena itu atau lembaga surat kabar Media Nusantara harus memperhatikan pentingnya membangun iklim organisasi yang dapat berdampak pada kreativitas serta profesionalisme para jurnalisnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan kedua belas, Edisi Revisi V. Jakarta, Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan, 2008, *Kinerja dan Staf Organisasi*, CV Pustaka Setia, Jakarta.
- Davis Keith, New Strom, Jhon W. 2002, alih bahasa Agus Dharma, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ 1998. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New Delhi : Tata McGraw-Hill.
- Dessler Gary. 2002, *Human Resource Management*, Eighth Edition, By Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, Terj. Djoerban Wahid. 2004. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Greenberg, J & Baron, RA, 2000, *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE

- Hersey, P, Blanchard, KH & Johnson, DE, 1996. *Management of Organizational Behavior :Utilizing Human Resources*. New Jersey : Prentice – Hall, Inc
- J. Supranto, 2004. *Analisis Multivariat, Arti dan Interpretasi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Maister, 1997. *Employee Training and Development*. 2<sup>nd</sup> Edition. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc
- Mangkunegara Anwar Prabu A. A. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Pace, RW & Faulus, DF, 2000. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, penerjemah Deddy Mulyana. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S, 1996, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Pujaatmaka, Jakarta : Prenhallindo.
- \_\_\_\_\_, 2008, *Organizational Behavior Concepts, Controversies and Applications*, New Jersey : Prentice Hall International Editions.
- Thomas, GS, 1982. *Organizational Commitment : Sources and Implications For the Development of Middle Managers*. Michigan : University Microfilms International.
- Undang-undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers