

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT ADEI PLANTATION & INDUSTRY PKS NILO II KECAMATAN BUNUT KABUPATEN PELALAWAN

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*

OLEH:

DESSY ASRONI
NPM: 155210560

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dessy Asroni
NPM : 155210560
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan

Pekanbaru, 20 Januari 2020

Disetujui
Pembimbing

(Kamar Zaman, SE, MM)

Diketahui:

Dekan

(Drs. H,Abrar, MSi, AK,C.A)

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE, M. Econ)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: , Tanggal, **TANGGAL 27 APRIL 2020** Maka pada Hari, **SENIN, TANGGAL 27 APRIL 2020** dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2019/2020.

1. Nama : Dessy Asroni
2. NPM : 135210560
3. Program Studi : Manajemen SI
4. Judul skripsi : Pengaruh komunikasi kerja karyawan terhadap organisasional pada PT. Ader plantation & industry PKS Nilo II kecamatan Bunut kab. Pelalawan
5. Tanggal ujian : 27 APRIL 2020
6. Waktu ujian :
7. Tempat ujian : Daring / Online
8. Lulus Yudicium/Nilai : **LULUS (B+) / 70,66**
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Sekretaris

Dr. Hj. Ellyan Sastra Ningsih., SE., MSI

Wakil Dekan Bidang Akademis

Azmansyah, SE., M.Econ
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman
2. Prof. Detri Karya, SE., MA
3. Prof. Sri Indrastuti, MM

Saksi

1. Restu Hayati., SE., MSi

Pekanbaru,
Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

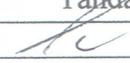
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Dessy Asroni
NPM : 155210560
Judul Proposal : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Merapi Utama Pharma Pekanbaru
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 02 Oktober 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : ~~Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)~~
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)~~

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM		1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		2. 
3.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 02 Oktober 2019
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
(0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Dessy Asroni
 NPM : 155210560
 Program Studi : Manajemen
 Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Adei Plantation dan Industri PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut:

Tanggal	Catatan		BeritaAcara	Paraf	
	Sponsor			Sponsor	Co sponsor
06-08-2019	X	- Bawa jurnal 3 buah - Bawa buku - Bawa data karyawan			
28-08-2019		- Bab 2 telah pustaka - Judul			
04-09-2019		- Perumusan masalah - Manfaat penelitian - Kerangka penelitian - Rencana daftar isi			
05-09-2019		- Acc Seminar Proposal			
25-11-2019	X	- Outline			

		<ul style="list-style-type: none"> - Cover - Halaman 4,5,6,7,30,31,32,34,40,41 - Rencana daftar isi - hipotesis 		
25-11-2019	X	<ul style="list-style-type: none"> - acc Outline 		
25-11-2019		<ul style="list-style-type: none"> - acc quisioner 		
20-12-2019	X	<ul style="list-style-type: none"> - abstrak - daftar isi - daftar table - cofer (komunikasi kerja) 		
26-11-2019		<ul style="list-style-type: none"> - bab 5 - uraian perdimensi dan per indicator - analisis deskriptif 		
20-01-2020	X	<ul style="list-style-type: none"> - Acc ujian 		

Pekanbaru, 06 Februari 2020

Pembantu Dekan I



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor:2268/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 10 Juni 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Dessy Asroni
 N P M : 155210560
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Merapi Utama Pharma Pekanbaru
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 13 Juli 2019
 Dekan,

Drs Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PT. ADEI PLANTATION & INDUSTRY KEBUN NILO

Jl. Lintas Timur Km. 88 - Kemang
Kecamatan Pangkalan Kuras, Kab. Pelalawan

Kebun Nilo, 31 Januari 2020

Nomor : AD-KN/HRD/I/2020/05
Lampiran : -
Perihal : Penerimaan Mahasiswa Penelitian

Kepada Yth. :
Bapak/ Ibu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
Di
Pekanbaru

Dengan hormat,
Bersama ini kami sampaikan jawaban dari surat Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa UIR dengan nomor surat : /E.UIR/27.FE/2020 tanggal 09 Januari 2020. Maka, kami pihak Perusahaan menerima permohonan izin Penelitian tersebut, Selama 1 hari kegiatan akan dimulai tanggal 04 Pebruari 2020.

Dalam hal ini perusahaan hanya menyediakan tempat untuk kegiatan penelitian dan pembimbing. Fasilitas dan hal-hal lain yang terkait dengan pelaksanaan penelitian merupakan tanggung jawab pihak Fakultas dan Mahasiswa.

Adapun nama yang disetujui untuk melakukan kegiatan Penelitian di PT. Adei Plantation & Industry (Nilo Palm Oil Mill 2) :

No	Nama	NIM	Program Studi
1.	Dessy Asroni	155210560	Ekonomi

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT. ADEI Plantation & Industry

Kebun Nilo, 31 Januari 2020



Budiman Simanjuntak

Humas

Ok. TELAH DIBALAS

18/2-20.
Sr. Asst. Mgr.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 17 Februari 2020

Saya yang membuat pernyataan



Desy Asroni
Desy Asroni

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT ADEI PLANTATION & INDUSTRY KECAMATAN BUNUT KABUPATEN PELALAWAN

DESSY ASRONI
155210560

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan. Jenis penelitian dalam penelitian ini ialah penelitian kualitatif yang melihat antara pengaruh variabel komunikasi kerja (X) dan variabel komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling yaitu berjumlah 66 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi (R^2) dan uji-T.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji T Hitung lebih besar dari pada T tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%.

Kata Kunci: Komunikasi Kerja, Komitmen Organisasional

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK COMMUNICATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN PT ADEI PLANTATION & INDUSTRY, KECAMATAN BUNUT, PELALAWAN REGENCY

DESSY ASRONI
155210560

The purpose of research is to know and analyze whether the communication to Gov influence is significant to the commitment of organizational at PT Adei Plantation & Industry District of Bunut District of Palalawan. Type of research in the study of this is qualitative research who see the influence of communication variables work (X) and organizational commitment variables. The population in the study of this is that the overall employee at PT Adei Plantation & Industry District of Bunut District of Palalawan. The sample in this study used a census sampling technique which amounted to 66 respondents. Mechanical analysis of the data in the study is using simple linear regression analysis, the coefficient of determination (R²) and the -T test.

The results of the study have demonstrated that communication work influence is significant to the commitment of the organization at PT Adei Plantation & Industry District of Bunut District of Palalawan. It is evidenced by the value of the test T Calculate more substantial than the T table with a value of significance is smaller than 5%.

Key Word: Communication Work, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan”**. Adapun skripsi ini sangat dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dan kekhilafan, skripsi ini masih jauh dari skripsi, Penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada ayah dan ibu serta adik penulis yang selalu memberikan semangat yang tak pernah putus dan selalu bersedia menemani hari-hari penulis untuk membantu menyemangati dalam penelitian skripsi ini.
2. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Ak Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Ibu Dr. Eva Sundari, SE, MM, CRBC selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
4. Bapak Kamar Zaman, SE, MM., selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan arahan serta bimbingan kepada penulis.
5. Kepada Karyawan dan Staff PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut, yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini serta mendukung dalam pengambilan data penelitian ini.
6. Terimakasih buat teman-teman seperjuangan khususnya Kak Santi, Tini, Eci dan Syai yang selalu membantu dan juga saling menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 20 Januari 2020

Dessy Asroni

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Komunikasi Kerja	10
2.1.1 Pengertian Komunikasi Kerja	10
2.1.2 Bentuk-bentuk Komunikasi	12
2.1.3 Pola Komunikasi	13
2.1.4 Fungsi Komunikasi	18
2.1.5 Faktor-faktor Untuk Meningkatkan Efektivitas Komunikasi	19
2.2 Komitmen Organisasional.....	22
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	22
2.2.2Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional.....	25
2.2.3. Aspek-Aspek komitmen organisasional.....	28
2.3 Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional	30
2.4 Penelitian Terdahulu	31
2.5 Struktur Penelitian.....	32
2.6 Hipotesis Penelitian	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	33
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.3 Jenis dan Sumber Data	35
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1 Uji Kualitas Data	36
a. Uji Validitas	36
b. Uji Reliabilitas.....	37
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	37
a. Uji Normalitas Data	37
3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana	38
3.6.4 Koefisien Determinasi (R ²).....	38
3.6.5 Uji T.....	39

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil Perusahaan	41
4.2 Asas dan Tujuan Perusahaan	44
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	47
4.4 Aktivitas Perusahaan	48

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden	49
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	49
5.1.2 Umur Responden	50
5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden	51
5.1.4 Masa Kerja Responden.....	53
5.2 Analisis Deskriptif Komunikasi Kerja pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II	54
5.2.1 Komunikasi Ke Bawah	56
5.2.2 Komunikasi Ke Atas.....	60
5.2.3 Komunikasi Horizontal	65

5.2.4	Komunikasi Diagonal	68
5.3	Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II	74
5.3.1	Komitmen Afektif	76
5.3.2	Komitmen Continuance	80
5.3.3	Komitmen Normatif	84
5.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	92
5.4.1	Uji Validitas	92
5.4.2	Uji Reliabilitas	93
5.5	Uji Asumsi Klasik	94
5.5.1	Uji Normalitas	94
5.6	Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan	97
5.6.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	97
5.6.2	Koefisien Determinasi	98
5.6.3	Uji- T	99
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	100
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan	102
6.2	Saran	102
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah karyawan PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	34
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Umur	51
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 5.5	Tanggapan Responden mengenai Perintah yang diberikan oleh atasan kepada anggota bawahan.....	56
Tabel 5.6	Tanggapan Responden mengenai pesan yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan PT Adei Plantation & Industry f.....	58
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai informasi yang disampaikan oleh atasan kebawah pada PT Adei Plantation & Industry.....	59
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai pemimpin pada PT Adei Plantation & Industry menerima usulan dari anggota bawahan.....	61
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai atasan memberikan informasi yang berharga kepada karyawan dalam membuat keputusan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II	62
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Atasan pada PT Adei Plantation & industry memberikan penguatan berupa apresiasi dan loyalitas	64
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai komunikasi antar sesama karyawan pada PT Adei Plantation & Industry k	65
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai komunikasi yang dilakukan antar karyawan pada PT Adei Plantation & Industry.....	67

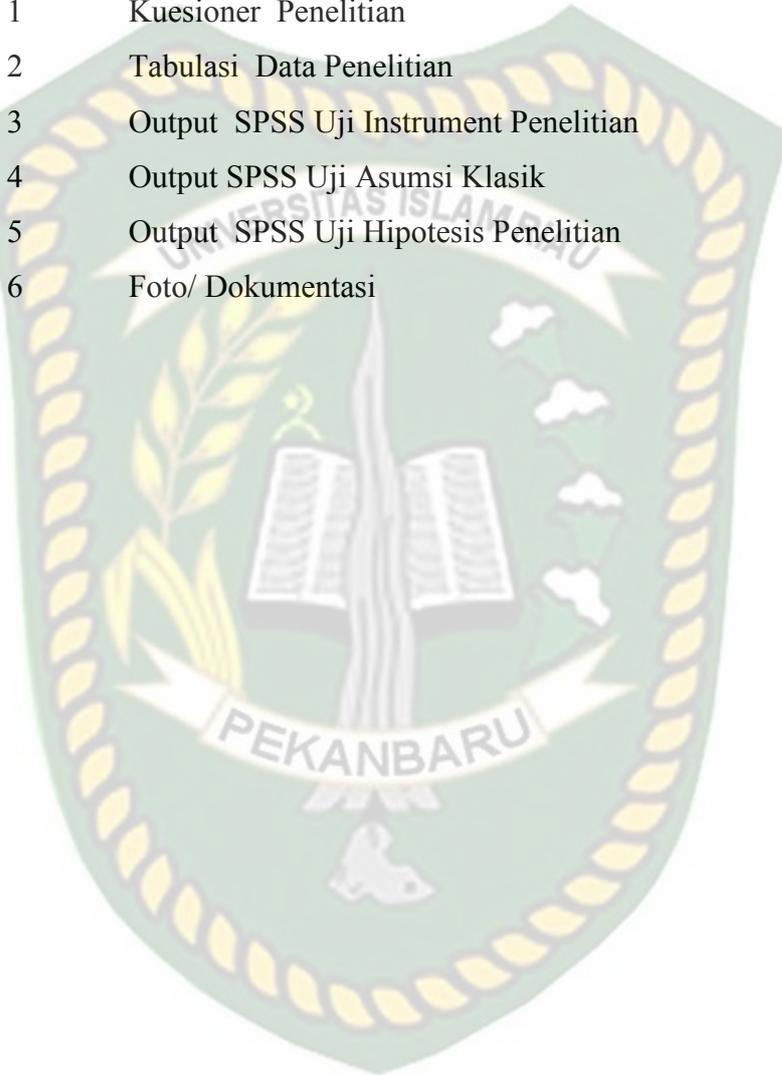
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai komunikasi antar karyawan dan pimpinan pada PT Adei Plantation & Industry	68
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai penyampaian komunikasi antar pimpinan dan karyawan pada PT Adei Plantation & Industry	70
Tabel 5.15	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden pada variabel Komunikasi Kerja (X)	71
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation merasa memiliki perusahaan.....	76
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry merasa terikat secara emosional dengan perusahaan	77
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki sikap yang merasa harus menjadi bagian dari perusahaan.....	79
Tabel 5.19	Tanggapan Responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan	80
Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan	82
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai karyawan PT Adei Plantation & Industry bekerja pada perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan diri sendiri.....	83
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang harus diselesaikan.....	85
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku ketika dalam bekerja	86

Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki tanggung jawab dalam bekerja	88
Tabel 5.25	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Komitmen Organisasional (Y)	89
Tabel 5.26	Hasil Uji Validitas	92
Tabel 5.27	Hasil Uji Reliabilitas	93
Tabel 5.28	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	97
Tabel 5.29	Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	98
Tabel 5.30	Hasil Uji- T	99



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran 3	Output SPSS Uji Instrument Penelitian
Lampiran 4	Output SPSS Uji Asumsi Klasik
Lampiran 5	Output SPSS Uji Hipotesis Penelitian
Lampiran 6	Foto/ Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan komunikasi kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan komunikasi kerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja,

namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia ini pada akhirnya berkaitan dengan komunikasi kerja organisasi.

Tujuan oganisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan komunikasi kerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai komunikasi kerja atau performa organisasi.

Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan

organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit. Dari sejak berdirinya PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan hingga saat ini telah banyak mengalami perkembangan, salah satunya adalah kualitas hasil produksi minyak *crude palm oil* (cpo). Agar dapat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan, maka perusahaan memiliki karyawan-karyawan yang berkompeten didalam setiap bidangnya, berikut dapat dilihat jumlah karyawan perbidang pada perusahaan ini :

Tabel 1.1
Jumlah karyawan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II
Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan (orang)				
		2014	2015	2016	2017	2018
1.	Bidang Administrasi dan Umum	31	22	22	21	15
2.	Bidang Pengendalian Mutu	24	22	22	20	26
3.	Bidang Bengkel	39	37	37	35	35
4.	Bidang Pengolahan	66	66	66	65	66
Jumlah		160	147	147	141	142

Sumber: PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan tabel 1.1. diatas dapat diketahui jumlah karyawan permasing-masing bidang yaitu bidang administrasi, bidang pengendalian mutu, bidang bengkel dan bidang pengolahan pada tahun 2018 sebanyak 142 orang karyawan. Akan tetapi dalam penelitian ini, peneliti hanya fokus pada bidang pengolahan dengan jumlah karyawan terakhir pada tahun 2018 sebanyak 66 orang, dengan

alasan bahwa bidang ini merupakan bidang yang memiliki resiko besar dalam bekerja sehingga dengan resiko kerja tersebut dapat menentukan karyawan yang telah mengikuti komitmen organisasi yang telah ditetapkan.

Komitmen organisasi adalah variabel yang berpengaruh dan mempengaruhi prestasi kerja (*job performance*). Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan pengaruh antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen organisasional memberikan dampak positif bagi peningkatan prestasi kerja karyawan.

Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Komitmen yang terbentuk pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan secara umum cenderung kepada komitmen kontinuitas, yaitu komitmen yang timbul karena adanya kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang diperoleh dari organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan merasa membutuhkan organisasi. Komitmen organisasi dapat berjalan dengan baik dan terwujud salah satunya dengan adanya komunikasi kerja.

Komunikasi yang akan terjadi dalam suatu organisasi juga disebut dengan komunikasi kerja organisasi yang terdapat dua saluran yang dapat digunakan oleh karyawan yaitu saluran komunikasi formal dan saluran informal. Menurut Rumiati (2002) menyatakan bahwa system pada komunikasi formal merupakan pengelolaan pesan sesuai dengan kewenangan yang digariskan dalam rencana

organisasi untuk pencapaian tujuan dengan segala keterbukaan yang komplit dan utuh. Artinya seseorang yang diharapkan berbicara dengan seseorang lainnya secara structural harus jelas. Komunikasi informal ialah komunikasi yang dilakukan sewaktu istirahat kantor selesai dan tidak dilakukan secara resmi. Saluran komunikasi kerja perusahaan baik formal dan informal yang baik dapat menguntungkan suatu perusahaan, perusahaan dituntut untuk mencapai tujuan bersama sehingga memerlukan adanya suatu penerimaan dan pemaknaan pesan yang efektif dan efisien. Perusahaan yang memiliki saluran komunikasi kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan kondusif. Oleh karena itu komunikasi kerja karyawan formal dan informal berpengaruh kepada komitmen organisasionalnya.

Karyawan yang merasa komunikasi nya diterima dengan baik maka ia akan berkomitmen kepada perusahaannya. Komitmern karyawan pada organisasi itu merupaka gambaran suatu proses kerja yang berjalan dan menggambarkan para karyawan dapat mengekspresikan kepedulian dirinya terhadap organisasi selain kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi dan meningkat. Komitmen organisasional merupaka sifat dan hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, sehingga mereka mempunyai keyakinan nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan kinerja dan usahanya yang sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan komunikasi kerja pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam

melaksanakan tugasnya. Handoko (2008: 193) mengemukakan bahwa komunikasi kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Komunikasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra survei diketahui bahwa komunikasi kerja antara karyawan dan pimpinan dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan dan dilapangan dinilai kurang efektif. Hal ini dapat diketahui dari beberapa tugas yang diberikan pimpinan tidak dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dan salah mengerjakan tugas yang mana informasi terkait pemberian tugas tersebut kurang jelas penyampaiannya sehingga tugas menjadi salah. Kemudian kurangnya pengawasan langsung dan perhatian pimpinan dalam mendampingi karyawan dalam bekerja. Dari komunikasi yang kurang efektif tersebut maka dapat berdampak pada hasil kerja yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni : “apakah komunikasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan”.

1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi kerja karyawan dan komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan tentang komunikasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan.
- b. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat mengaplikasikan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan komunikasi kerja karyawan dan komitmen organisasional.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang di gunakan dalam penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyediakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang telaah pustaka yang mendukung dalam pembahasan penelitian, yang menjelaskan teori mengenai komunikasi kerja dan komitmen organisasional karyawan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode peneletian, yaitu lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum perusahaan yaitu PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan hasil dari penelitian yaitu mengenai identitas responden, deskripsi data dan pembahasan untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah dari penelitian.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan sarana sehubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Komunikasi

2.1.1 Pengertian komunikasi

Pengertian Komunikasi internal sudah banyak didefenisikan oleh banyak orang, masing-masing memiliki defenisi yang berbeda-beda. Tetapi Pada umumnya komunikasi ini setidaknya melibatkan dua orang atau lebih yang saling bertukar informasi, ada si pengirim pesan dan penerima pesan dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Semua aktivitas kebanyakan dicakup dalam komunikasi internal, dimana komunikasi internal merupakan dasar dari kerjasama.

Menurut Purwanto (2006) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Menurut Moor dalam Rohim (2009) komunikasi adalah penyampaian pengertian dalam komunikasi. Semua manusia dilandasi kapasitas untuk menyampaikan maksud, hasrat, perasaan, pengetahuan dan pengalaman dari orang yang satu kepada orang yang lain. Pada pokoknya komunikasi adalah pusat minat dan situasi perilaku dimana suatu sumber menyampaikan pesan kepada seorang penerima dengan berupaya mempengaruhi perilaku penerima tersebut.

Sedangkan menurut Thoha (2000) komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi

menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi.

Selain itu ada juga pendapat Ivancevich (2006) komunikasi sebagai transisi informasi dan pemahaman melalui penggunaan symbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lainnya.

Effendy (2000), komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang di harapkan.

Komunikasi menurut Shanon dan weaver dalam Wiryanto (2004) adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi.

Menurut Sudarmo dan Sudita (2000) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis oleh manusia. Akan tetapi komunikasi yang terjadi dalam organisasi dewasa ini juga menggunakan alat komunikasi canggih.

2.1.2 Bentuk-Bentuk Komunikasi

Menurut Purwato (2006) pada dasarnya, ada dua bentuk dasar komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis, yaitu komunikasi verbal dan nonverbal. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis kepada pihak lain baik secara tertulis maupun lisan. Dalam dunia bisnis dapat dijumpai berbagai macam contoh komunikasi verbal, misalnya :

- 1) Berdiskusi dalam suatu kerja tim (*teamwork*).
- 2) Melakukan wawancara kerja dengan pelamar kerja di suatu perusahaan.
- 3) Melakukan *chatting* dengan teman sejawat di internet.
- 4) Membuat dan mengirim surat pengumuman ke media massa.

b. Komunikasi Non-verbal

Menurut teori antropologi, sebelum manusia menggunakan kata-kata, mereka telah menggunakan gerakan-gerakan tubuh, bahasa tubuh (*body language*) sebagai alat untuk berkomunikasi dengan orang lain. Berikut ini adalah beberapa contoh perilaku yang menunjukkan komunikasi nonverbal:

- 1) Membuang muka untuk menunjukkan sikap tidak senang atau antipati terhadap orang lain
- 2) Mengerutkan dahi untuk menunjukkan sedang berpikir keras.
- 3) Membuang muka untuk menunjukkan sikap tidak senang atau antipati terhadap orang lain.

2.1.3 Pola Komunikasi

Menurut Purwanto (2006) saluran dalam komunikasi formal terdiri dari empat yaitu:

a. Komunikasi dari Atas ke Bawah

Secara sederhana, transformasi informasi dari manajer dalam sebuah level kebawah merupakan komunikasi dari atas kebawah. Aliran komunikasi dari manajer kebawah tersebut, umumnya terkait dengan tanggung jawab dan kewenangannya dalam suatu organisasi. Seorang manajer yang melakukan komunikasi kebawah memiliki tujuan untuk menyampaikan informasi, mengarahkan, mekoordinasikan, memotivasi, memimpin, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang ada di level bawah.

Jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) kebawah (karyawan) merupakan penyampaian pesan yang dapat berbentuk perintah, instruksi maupun prosedur untuk dijalankan para bawahan dengan sebaik-baiknya. Untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, perlu diperhatikan penggunaan bahasa yang sama, sederhana, tidak bertele-tele, dan mudah dipahami dalam penyampaian pesan.

Menurut Katz dan Khan, komunikasi kebawah mempunyai lima tujuan pokok, yaitu:

- 1) Memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu,
- 2) Memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan,
- 3) Memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional,
- 4) Memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan,

- 5) Menyajikan informasi mengenai aspek idiologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai.

b. Komunikasi dari Bawah ke Atas

Dalam struktur organisasi komunikasi dari bawah ke atas berarti alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) ke atas (manager). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari para karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi.

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal atau juga yang biasa disebut dengan komunikasi lateral adalah komunikasi yang terjadi antara bagian – bagian yang memiliki posisi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi horizontal antara lain untuk melakukan persuasi, mempengaruhi dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukan sejajar.

Didalam praktiknya terdapat kecenderungan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya manajer suka melakukan tukar menukar informasi dengan rekan kerjanya di departemen atau devisi yang berbeda, terutama apabila muncul masalah-masalah khusus dalam suatu organisasi perusahaan. Komunikasi horizontal bersifat koordinatif diantara mereka yang memiliki posisi sederajat, baik dalam suatu departemen maupun diantara beberapa departemen.

d. Komunikasi Diagonal

Bentuk komunikasi yang satu ini memang agak lain dari beberapa bentuk komunikasi sebelumnya. Komunikasi diagonal melibatkan komunikasi antara dua tingkat (level) organisasi yang berbeda. Bentuk komunikasi diagonal memang

menyimpang dari bentuk-bentuk tradisional yang ada, seperti komunikasi dari bawah ke atas dan komunikasi dari atas ke bawah. Suatu study pernah dilakukan menunjukkan bahwa, baik komunikasi lateral maupun komunikasi diagonal, lebih banyak diterapkan dalam suatu organisasi berskala besar mana kala terdapat saling ketergantungan antar bagian atau antar departmen yang ada dalam organisasi tersebut.

Teori diatas juga didukung oleh Muhammad (2004) bentuk-bentuk komunikasi adalah :

1. Komunikasi Kebawah. Komunikasi kebawah adalah dimana komunikasi menunjukkan arus pesanyang mengalir dari pada atasan atau para pimpinan kepada bawahannya.komunikasi ini dapat diklasifikasikan dalam lima tipe yaitu:
 - a. Instruksi tugas yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan ini bervariasi seperti perintah langsung, deskripsi tugas, prosedur manual, program, pelatihan tertentu dan sebagainya.
 - b. Rasional, yaitu pesan yang disampaikan menjelaskan mengenai tujuan aktivitas bagaimana kaitannya itu dengan orang lain dalam organisasi atauobjective organisasi.
 - c. Idiologi, yaitu perluasan dari pesan rasional.
 - d. Informasi, yaitu untuk memperkenalkan bawahan dengan praktek organisai, peraturan organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain.

- e. Balikan, yaitu pesan informasi mengenai ketetapan individu dalam melakukan pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dari atasan ke bawahan itu perlu dilakukan agar komunikasi kebawah ini dapat dilakukan dengan baik, agar sesuai dengan tujuan organisasi, begitu juga dengan komunikasi dari bawah keatas untuk mengetahui masalah dan kendala yang dialami oleh karyawan.

1. Komunikasi Keatas

Komunikasi keatas berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi atau pimpinan. Menurut Pace dan Faules (2001) Komunikasi keatas memiliki beberapa fungsi atau nilai tertentu. Fungsi komunikasi keatas yaitu:

- a. Dapat mengetahui kapan bawahan siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan.
- b. Arus komunikasi atas memberikan informasi yang berharga membuat keputusan.
- c. Komunikasi keatas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.
- d. Komunikasi keatas membolehkan, bahkan mendorong desas-desus muncul dan memberikan supervisor mengetahuinya.

- e. Komunikasi menjadi supervisor dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi ke bawahan.
- f. Komunikasi keatas membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dalam tugas-tugas organisasi.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf, karyawan, dan sebagainya. Komunikasi horizontal seringkali beralngsung secara tidak formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka sedang bekerja, melainkan pada saat istirahat, sedang reaksi atau padawaktu pulang kerja. Dalam situasi komunikasi seperti ini, desas-desuskan seringkali mengenai hal-hal yang menyangkut pekerjaan atau tindakan pimpinan yang merugikan mereka. Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya didalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal.

3. Komunikasi Diagonal/ Komunikasi Silang

Yakni komunikasi antara pimpinan dengan karyawan.dalam komunikasi diagonal pimpinan memberikan instruksi-intruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi, penjelasan-penjelasan, dan lain-lain kepada bawahannya. Bawahannya memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan dan sebagainya kepada pimpinannya (Effendy, 2002). Komunikasi dua arah secara timbale balik tersebut dalam organisasi penting sekali karena jika hanya satu arah saja dari pimpinan kebawaha, roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Pimpinan

perlu mengetahui laporan, tanggapan, atau saran para karyawan sehingga suatu keputusan atau kebijaksanaan dapat diambil dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi diagonal dapat dilakukan secara langsung antara pimpinan tertinggi dengan seluruh karyawan. Bisa saja bertahap melalui tingkatan-tingkatan yang banyaknya bergantung pada besarnya dan kompleksnya organisasi.

2.1.4 Fungsi Komunikasi

Menurut Bangun (2012) fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Fungsi Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando, berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

2. Motivasi

Dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik akan merangsang lebih giat bekerja, motivasi dan menuntut komunikasi yang efektif.

3. Pengungkapan Emosi

Individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumberdaya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan sosial.

4. Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dan kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak tercapainya tujuan suatu organisasi.

2.1.5. Faktor-Faktor Untuk Meningkatkan Efektivitas Komunikasi

Efektifitas komunikasi bertujuan untuk meningkatkan kesamaan arti antara pesan yang dikirim dengan pesan yang diterima dan efektifitas dalam komunikasi ini dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:

a. Persepsi

Persepsi adalah inti komunikasi sedangkan penafsiran (interpretasi) adalah inti persepsi, yang identik dengan penyandian balik (decoding) dalam

proses komunikasi. Hal ini jelas terlihat pada pengertian persepsi yang di sampaikan oleh Wenburg dan Wilmot (2000) yang mengatakan bahwa persepsi adalah cara organisme memberikan makna. Sedangkan Verdenber (2006) meyakini bahwa persepsi proses meafsirkan informasi indrawi. Persepsi dikatakan sebagai inti komunikasi karena jika persepsi seseorang tidak akurat, maka tidak mungkin orang tersebut mampu berkomunikasi dengan baik

b. Reaksi Emosional atau Keadaan Emosi

Emosi adalah suatu yang dirasakan oleh seseorang secara mendalam. Perkataan 'emosi' bermakna 'gerakan tenaga' yang berasal dari perkataan lain. Menurut Childre dan Martin (2004: 60) pengalaman emosi seseorang memberi kesan terhadap sel-sel otak dan ingatan, lalu membentuk corak-corak yang mempengaruhi perilaku seseorang.

c. Keahlian Berkomunikasi

Menurut Stephen dalam Kaloh (2006) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan keterampilan paling penting dalam hidup seseorang. Seperti halnya bernafas, komunikasi merupakan sesuatu yang otomatis terjadi, sehingga seseorang tidak tertantang untuk belajar berkomunikasi secara efektif dan santun.

d. Saluran atau Media Komunikasi.

Dewi (2006) mengatakan bahwa pemilihan saluran dan media sangat penting dilakukan dalam perencanaan pesan bisnis yang terpusat pada penerima. Komunikasi efektif dan tidak efektif dapat dibedakan melalui pilihan atas saluran dan media komunikasi terdiri atas saluran dan media komunikasi.

Pilihan saluran dan media komunikasi sangat tergantung pada sifat pesan, waktu, formalitas dan harapan penerima. Saluran komunikasi terdiri dari saluran komunikasi lisan (oral communication) dan saluran komunikasi tertulis (written communication). Masing-masing saluran memiliki beberapa jenis media. Media yang dimaksud disini adalah alat atau sarana yang digunakan untuk memindahkan pesan dari pengiri kepada penerima.

1) Saluran dan Media Komunikasi Lisan

Komunikasi lisan merupakan saluran yang paling banyak digunakan dalam bisnis. Komunikasi ini antara lain percakapan antara dua orang secara langsung, melalui telephon, wawancara, pidato, seminar, pelatihan dan persentasi bisnis. Saluran ini relatif disukai karena sederhana, spotan, nyaman, praktis, dan ekonomis, serta memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam memberikan umpan balik (feedback). Tentu saja tidak semua pesan bisa dengan tepat di komunikasikan secara lisan. Informasi yang kontroversial dan aktivitas pengambilan keputusan akan terasa sesuai bila menggunakan saluran itu karena reaksi nonverbal penerima mudah diketahui dan komunikator dapat dengan segera mengambil tindakan yang tepat. Kekurangan atau kelemahan saluran ini adalah sifatnya yang spontan sehingga pesan sering tidak dapat direncanakan dan di organisasikan dengan baik. Disamping itu, pesan lisan yang di sampaikan dari orang ke orang akan membuka peluang terjadinya distorsi.

2) Saluran dan Media Komunikasi Tertulis

Pesan-pesan tertulis dalam bisnis di buat dalam berbagai bentuk, misalnya surat, memo, proposal, dan laporan. Pilihan kata dalam pesan tertulis dilakukan dengan hati-hati untuk mempertahankan nada sopan dan bersahabat. Pesan-pesan tertulis bisa ditulis tangan atau dengan bantuan media elektronik. Media elektronik yang biasanya dipergunakan adalah mesin faksimile, telegram dan email. Saluran komunikasi tertulis dapat dipergunakan jika:

- a) Tidak diperlukan umpan balik secara langsung dari penerimaan
- b) Pesan terinci dan kompleks
- c) Memerlukan perencanaan yang seksama
- d) Memerlukan catatan permanen
- e) Penerima dalam jumlah banyak
- f) Penerima sulit dijangkau karena tersebar secara geografis
- g) Ingin meminimalkan peluang distorsi

Kelebihan saluran komunikasi tertulis adalah adanya kesempatan bagi para komunikator untuk merencanakan dan mengendalikan pesan.

2.2. Komitmen Organisasional

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bias dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen,

pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2010).

Menurut Dessler (2012) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi.

Luthans (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada

pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen norganisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2012).

Menurut Wibowo (2016) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Pengertian lain tentang komitmen organisasi oleh Alwi (2010) dijelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Komitmen Organisasi mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen organisasi yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan darma baktinya demi

keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen Organisasi dapat didefinisikan melalui dua pendekatan, yaitu :

a. Behavioral Commitment

Behavioral Comitment ialah memandang komitmen organisasi sebagai perilaku bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi bila karyawan memutuskan untuk terikat dengan organisasi.

b. Attitudinal Commitment

Attitudional Comitment ialah memandang komitmen organisasi sebagai sikap. Karyawan mengadakan identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi kerja dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi guna memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap karyawan untuk tetap terlibat secara utuh disuatu organisasi dan memiliki keterikatan yang tinggi dalam pencapaian misi, visi dan nilai-nilai yang ada di organisasi.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Melihat perkembangan perusahaan dan strategi-strategi pada tingkat korporat, persoalan komitmen yang bagaimana yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk memilih apakah loyalitas atau komitmen yang didahulukan, yang penting adalah bagaimana membangun loyalitas berdasarkan komitmen. Faktor komitmen dalam organisasi menjadi satu hal yang dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam sebuah

organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dalam wujud misi, visi dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh organisasi yang meliputi produk, hubungan nasabah dengan perusahaan dan pendidikan bagi karyawan.

Menurut Alwi (2010) komitmen adalah suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Menurut Alwi (2010) hasil penelitian yang dilakukan terhadap 165 responden dari berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kejujuran dalam pekerjaan, perhatian dan kepedulian terhadap karyawan dan kepercayaan terhadap karyawan.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (2010) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Nilai-nilai kemanusiaan ; dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan.
- b. Komunikasi dua arah yang komprehensif; komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah.
- c. Rasa kebersamaan dan keakraban; faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.

- d. Visi dan misi organisasi; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi.
- e. Nilai sebagai dasar perekrutan ; aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

Robbins (2012) mengemukakan ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dengan ditunjukkan tingginya tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai kesuksesan. Komitmen seseorang dikatakan tinggi atau rendah juga dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- a. Faktor personal, pada kategori ini hal-hal yang berkaitan dengan kondisi individu sangat mempengaruhi tingkat komitmen individu. Karyawan yang bekerja lebih lama dan tua tingkat komitmennya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja dan usianya masih muda. Jenis kelamin juga mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, karyawan perempuan cenderung lebih komit terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Pendidikan karyawan yang lebih rendah komitmennya lebih tinggi dari karyawan yang berpendidikan tinggi.
- b. Karakteristik peran, komitmen karyawan pada kategori ini lebih tinggi tingkat komitmennya pada karyawan yang jobnya diperkaya, rendah tingkat ambiguitasnya maupun konflik yang kemungkinan timbul.

- c. Karakteristik struktur, komitmen karyawan akan tinggi pada karyawan yang berada dalam organisasi yang desentralis dimana organisasi lebih melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.
- d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja yang menyenangkan seperti sikap positif antara kelompok kerja akan menimbulkan komitmen yang tinggi pada karyawan.

Menurut Steers (dalam Dessler 2012), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenaggitaan organisasi

Melihat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan.

2.2.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasional

Meyer Allen, dan Smith dalam Spector (1998) dalam Sopiah, (2008) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen efektif (*Affective Commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

- b. Komitmen kontinuitas (*continuance comitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan

Tampaknya, ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktifitas kerja, tetapi hubungan tersebut sangat sederhana. Sepetri halnya ketrlibatan pekerjaan, bukti penelitian menunjukkan hubungan –negatif antara komitmen organisasional dengan ketidakhadiran maupun perputaran karyawan. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen efektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain. Satu penelitian menemukan bahwa komitmen efektif adalah pemerediksi berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas,kepuasan karier,niat untuk pergi) dalam 72 persen kasus,dibandingkan dengan hanya 36 persen untuk komitmen normatif dan 7 persen untuk komitmen beerkelanjutan. Hasil-hasil yang lemah untuk komitmen berkelanjutan adalah masuk akal karena hal ini sebenarnya bukan merupakan sebuah komitmen yang kuat. Dibandingkan kesetiaan (komitmen efektif) atau kewajiban (komitmen normatif) untuk seorang pemberi kerja, sebuah komitmen berkelanjutan

mendeskripsikan seorang karyawan yang "Terikat" dengan seorang pemberi kerja hanya karena tidak ada hal lain yang lebih baik (Robbins, 2012:89).

2.3 Pengaruh Komunikasi kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional

Banyak teori yang menyatakan bahwa komunikasi kerja karyawan, akan terlihat dari hasil kerja karyawan begitu juga dengan komitmen kerja karyawan akan sangat membawa pengaruh terhadap hasil kerja karyawan (Stephen Robbins, 2012). Ketiga faktor ini tentunya sangat membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajemen. ini dibuktikan dengan beberapa penelitian empiris antara lain yang dilakukan oleh Michael Richi (2000) dan al-Badayneh etal., (2000) yang menyatakan terdapat hubungan yang moderat antar komunikasi kerja perawat dengan kinerja pada rumah sakit di Jordania dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rumah sakit pemerintah dan swasta.

Mathis (2006) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Komunikasi kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Komunikasi kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Didik Prasetyo Utomo (2016)	Pengaruh Komunikasi kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di CV. Barutama Samarinda	Komunikasi kerja dan Komitmen organisasi Karyawan	Dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh antara komunikasi kerja terhadap komitmen organisasi yang signifikan di CV. Barutama Samarinda
2.	Mersi (2017)	Pengaruh Komunikasi kerja Terhadap Komitmen Organisasional (studi pada PT. Sinar Sosro Yogyakarta)	Komunikasi kerja dan Komitmen organisasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta
3.	Anggi Wulan Lestari (2015)	Pengaruh komunikasi kerja terhadap komitmen Organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado	Komunikasi kerja dan Komitmen organisasi	Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat pengaruh komunikasi kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk area Manado dikatakan tinggi, ditunjukkan dari hasil koefisien determinasi dimana faktor lain hanya sebesar 2,97% berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

2.5 Struktur Penelitian

Dalam penelitian ini kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Mathis (2006)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut "Diduga komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan.

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah dipertahankan oleh peneliti untuk lebih dipahami atas apa yang dipelajari yang berhubungan dengan variabel penelitian sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Komunikasi Kerja (X).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah Komitmen Organisasional. Adapun operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Handoko, 2008: 193)	1. Komunikasi Kebawah	a. Perintah b. Pesan c. Informasi	Ordinal
	2. Komunikasi Keatas	a. Usulan dari bawahan b. Memberikan informasi yang berharga membuat keputusan c. Membantu memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi	
	3. Komunikasi Horizontal	a. Hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan b. Hubungan komunikasi terhadap permasalahan yang dibicarakan.	
	4. Komunikasi Diagonal	a. Hubungan komunikasi dua arah b. Penyampaian komunikasi	
Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016:431)	1. Komitmen Afektif	a. Merasa ikut memiliki perusahaan b. Terikat secara emosional dengan perusahaan c. Merasa menjadi bagian dari perusahaan	
	2. Komitmen Continuance	a. Menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan b. Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan c. Bekerja di perusahaan	

		merupakan kebutuahn dan keinginan	
	3. Komitmen Normatif	<ul style="list-style-type: none"> a. Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas b. Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan c. Memiliki tanggung jawab dalam bekerja 	

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh komunikasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan

3.3.2 Data Sekunder

Yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan yang ada pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan yaitu yang berjumlah karyawannya 66 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah populasi

keseluruhannya dijadikan sampel sebanyak 66 orang dengan menggunakan teknik sensus.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh komunikasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika, hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pernyataan valid.

Uji validitas ialah uji yang berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid

berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasil tersebut menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3 Uji Hipotesis Data

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 21 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

X = Komunikasi

b = Koefisien Variabel

a = Konstanta

e = *Error*

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti

persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R2* bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebaas dapat memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

c. Uji – T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien*

regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil Perusahaan PT Adei Plantation dan Industry

Perusahaan PT Adei Plantation dan Industry merupakan group perusahaan Kuala Lumpur Kepong Berhad di Riau-Indonesia. Perusahaan Kuala Lumpur Kepong Berhad berasal dari perusahaan karet Kuala Lumpur Limited (KLR) pada tahun 1906 sampai tahun 1960 yang didirikan di London pada tahun 1906 untuk mengawasi 600 Ha yang terdiri dari perkebunan karet dan kopi di Malaysia. Pada tahun 1907 saham KLR yang terdaftar di Londond Stock Exchange. Pada jejak KLR sejarah pada tahun 1906 ketika The Kuala Lumpur Perusahaan Karet Limited (KLRC) didirikan di London dengan modal disetor 180.000 Euro dan kemudian KLRC berhasil memperoleh 5 perkebunan sebesar 640 hektar lahan yang ditanami terutama dengan karet dan kopi yang terletak di Kuala Lumpur antara tahun 1959-1961.

KLRC juga menegakkan akuisisi para Timur Sumatera Perkebunan Karet Ltd yang memiliki perkebunan di Sumatera Indonesia, namun nama perseroan di ubah ke Kuala Lumpur Kepong-Amalgamated terbatas (KLKA) pada tahun 1960. Yang pada saat ini merupakan perseroan yang mampu meningkatkan kepemilikan sahamnya menjadi sekitar 30.000 Ha tanaman. Kemudia pada tahun 1960 KLRC mengubah namanya menjadi Kuala Lumpur Kepong Amalgated Ltd yang disingkat dengan KLKA. Kelompok tersebut mulai akan menanamkan kelapa sawit di Real Fraser pabrik yang pertama kali dikelompok KLRC, Mill Fraser dibuka pada tahun 1967.

Pada tahun 1971, KLKA membuka Kantor Pusat di Kuala Lumpur, dan pada tahun berikutnya tinggal pajak KLKA itu di transfer dari Inggris ke Malaysia. Pada tahun 1973 Kuala Lumpur Kepong Berhad (KLK) mulai didirikan di Malaysia dan di bawah skema Rekonstruksi, KLKA pergi ke likuidasi sukarela dengan KLK untuk mengambil alih asset dan kewajiban KLKA. Saham perusahaan terdaftar dibursa efek Kuala Lumpur, Singapura dan London. Pada tahun 1979 Kantor Pusat dipindahkan dari Kuala Lumpur ke Ladang Pinji, Perak. Sebagai langkah terakhir, pada tahun 1973 dibawah selanjutnya saham KLK dicatatkan di bursa saham London, Singapura dan Kuala Lumpur.

Pendaftaran dibursa saham Singapura berakhir pada 1 Januari 1990 sesuai dengan kebijakan nasional. Karena volume perdagangan saham merasa diabaikan KLK di London Stock Exchange, KLK menarik pencatatan pada Bursa Efek London pada tanggal 1 Mei 2005. Kuala Lumpur Kepong Berhad (KLK) merupakan sebuah perusahaan yang didirikan di Malaysia dengan memperkerjakan karyawan di kelompok perusahaannya mencapai lebih dari 25.000 karyawan diseluruh dunia. Hal ini terdaftar juga di pasar Utama Bursa Efek Malaysia Berhad dan memiliki kapitalisasi pasar sekitar RM 18,1 Miliar per 30 September 2010. Operasi perusahaan dimulai dengan perusahaan perkebunan dengan lebih dari 100 tahun yang lalu, perkebunan dengan komoditas utama kelapa sawit dan karet sebagai inti kegiatan dari perusahaan.

Group Kuala Lumpur Kepong memiliki lahan perkebunan lebih dari 250.000 hektar di Malaysia yang terletak di Semenanjung dan Sabah serta di

Indonesia terletak di Sumatera dan Kalimantan. Sejak 1990 an Group perusahaan ini juga telah melakukan verivikasi ke sumber daya berbasis manufaktur (oleokimia dan khusus kimia), pengembangan property dan ritel (produk perawatan pribadi) dengan operasional dan kehadiran seluruh dunia ritel. Pada tahun 1906 Kuala Lumpur Karet Perseroan Terbatas (KLR) mendirikan kantor pusat di London untuk mengawasi 600 hektar karet dan kopi ditanam di Malaysia. Sahamnya tercatat di Stock Bursa London pada tahun 1907 dengan sebagai akibat dari akuisisi Perkebunan karet Kerpong terbatas. Perkebunan Kepong Berhad dan sejumlah perusahaan perkebunan lainnya berubah nama dari perseroan ke Kuala Lumpur Kepong Amalgamated terbatas (KLKA) pada tahun 1961.

Pada tahun 1960, perkebunan meningkat menjadi sekitar 30.000 hektar dengan karet dan kelapa sawit sebagai tanaman utama. Sejak tahun 1970 perusahaan memulai sebuah Skema Rekonstruksi untuk mentransfer usaha dan asset untuk suatu perusahaan yang didirikan di Malaysia. Kuala Lumpur Kepong Berhad (KLK) didirikan pada tanggal 6 July 1973 untuk mengambil alih semua asset dan kewajiban KLKA. Dan selanjutnya saham tersebut telah dicatatkan pada KLK pada bursa saham London, Singapura dan Kuala Lumpur. Daftar group KLK diperluas usaha perkebunan ke Sabah pada tahun 1980 dan ke Indonesia dari tahun 1990 dengan meningkatkan lahan perkebunan lebih dari 250.000 hektar.

KLR berubah nama ke Kuala Lumpur Kepong-Amalgamated (KLKA) pada tahun 1960. Setelah skema restrukturisasi yang di prakarsai oleh ketua

pendiri KLK itu sendiri yaitu Tan Sri Dato akhir Lee Loy Seng untuk mentransfer domisili perusahaan kembali ke Malaysia pada tahun 1973. KLKA pergi ke likuidasi dan KKLk mengambil alih asset dan kewajiban keseluruhan KLKA. Sementara perkebunan telah menjadi bisnis inti dari group sejak berdirinya KKL yang telah terintegrasi secara vertical dan operasi bisnis pada 1990 untuk meminimalisir dari dampak fluktuasi komoditas dan untuk menambah nilai sebuah produk dan menambah nilai bisnis berbasis sumber daya.

4.2 Asas dan Tujuan Perusahaan

4.2.1 Asas Perusahaan

Sebagai investor dan penanaman modal asing perusahaan Adei dan Plantation memiliki asas perusahaan yaitu:

- a. Asas kepastian hukum
- b. Asas keterlibatan
- c. Asas akuntabilitas
- d. Asas perlakuan yang sama dan tidak membedakan asal usul baik suku, agama dan budaya

4.2.2. Tujuan Perusahaan

Perusahaan Adei and Plantation Industry memiliki tujuan, yaitu:

- a. Dapat menjadikan perusahaan yang tumbuh dan kokoh sehingga menjadi perusahaan yang dapat menjadi andalan bagi dunia usaha
- b. Mampu menjaga lingkungan yang aman dan kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat maupun Negara.
- c. Dapat mengembangkan sumber daya manusia dan teknologi, sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan.
- d. Meningkatkan ikatan dan tali persaudaraan diantara sesama karyawan
- e. Mendukung program pemerintah di bidang ekonomi dalam rangka pembangunan nasional, sehingga berkemampuan daya saing di dunia usaha dan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.
- f. Mampu mengembangkan Community Development khususnya dalam rangka memberantas kemiskinan didaerah perkebunan yang diinvestasikan.

4.2.3 Upaya Perusahaan Adei & Plantation

Upaya- upaya ntuk meningkatkan kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia, pada perusahaan Adei dan Plantation ini ialah:

1. Penerimaan berdasarkan kebutuhan
2. Menjunjung nilai-nilai kebudayaan
3. Tidak saling diskriminasi
4. Memberikan good will kepada yang memiliki kinerja yang berkualitas
5. Menyelenggarakan pelatihan kerja

6. Memberikan perlindungan hukum
7. Memiliki kemauan dan kemampuan
8. Mampu bekerjasama secara professional
9. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi
10. Daya saing individu yang positif dan produktif
11. Motivasi diri untuk meningkatkan kinerja
12. Kreatif dan inisiatif
13. Memiliki sikap dan mental karyawan yang ba

4.3 Aktivitas Perusahaan

Perusahaan adalah suatu organisasi yang didirikan oleh seorang atau kelompok orang yang kegiatannya adalah melakukan produksi atau distribusi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomis manusia misalnya sandang, pangan, papan. Tujuan dari suatu perusahaan itu didirikan adalah untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Aktivitas perusahaan merupakan hal yang paling dilakukan kepada perusahaan dan dinilai untuk melihat bagaimana pekerjaan dan apa yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaannya. Aktivitas perusahaan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan ialah pengelolaan kelapa sawit, pengelolaan karet dan pengelolaan bahan-bahan mentah dari perkebunan dan perindustrian yang dijual secara berkala dan secara nasional.

BAB V

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

5.1 Identitas Responden

Identitas merupakan hal yang paling mendasar dalam melakukan dan menilai sebuah pelaksanaan kinerja dan komitmen seorang karyawan. Dengan adanya identitas tersebut, perusahaan juga mampu melihat sejauh mana dan seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan dengan melakukan komunikasi yang aktif dan baik sehingga kualitas perusahaan akan meningkat.

Adapun identitas responden dalam penelitian ini ialah dilihat dari jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk melihat dari masing-masing identitas tersebut ialah sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan hal yang paling dilihat dalam melakukan pekerjaan. Perbedaan dari dua jenis kelamin ialah bagaimana berinteraksi dengan baik antar sesama karyawan dan memberikan sebuah komitmen yang jelas dan aktif. Ada yang berjenis kelamin yang bersifatnya tertutup dan lain sebagainya. Untuk melihat jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1

**Jenis Kelamin Responden Pada PT Adei Plantation & Industry Kecamatan
Bunut Kabupaten Pelalawan**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- Laki	42	64%
Perempuan	24	36%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui mengenai jenis kelamin pada PT Adei Plantation & Industry yang berjumlah 66 responden. Responden yang berjenis kelamin laki-laki ada 42 orang dengan tingkat persentase 64%. Dan yang berjenis kelamin perempuan ada 24 orang dengan tingkat persentase 36%. Mayoritas responden dalam penelitian ini ialah laki-laki dikarenakan laki-laki lebih mampu dalam mengurus perkebunan dan industry pergudangan dan mampu meningkatkan komitmennya dalam bekerja.

5.1.2 Umur Responden

Dari segi umur, juga merupakan hal yang paling dilihat dalam penilaian yang konkret untuk melakukan pekerjaan dan kemampuan berinteraksi antar sesama karyawan. Dengan umur yang tua mampu berkomunikasi dengan baik kepada orang yang berada dibawah umur yang tua. Begitu juga sebaliknya. Namun untuk melihat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2

**Umur Responden Pada PT Adei Plantation & Industry Kecamatan Bunut
Kabupaten Pelalawan**

Umur	Jumlah	Persentase
20 – 28 Tahun	16	24%
29 – 37 Tahun	27	41%
38 – 46 Tahun	10	15%
47 – 55 Tahun	9	14%
>56 Tahun	4	6%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui mengenai umur responden yang berada di PT Adei Plantation & Industry berjumlah 66 responden. Responden yang berumur 20- 28 tahun ada 16 orang dengan persentase 24%. Responden yang berumur 29-37 tahun ada 27 orang dengan persentase 41%. Responden yang berumur 38- 46 tahun ada 10 orang dengan persentase 15%. Responden yang berumur 47- 55 tahun ada 9 orang dengan persentase 14% dan yang berumur lebih dari 56 tahun ada 4 orang dengan persentase 6%. Mayoritas responden yang bekerja di PT Adei Plantation & Industry ialah karyawan yang berumur 29-37 tahun dengan persentase 41%.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan hal yang paling dilihat untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya tingkat pendidikan yang baik maka seseorang karyawan akan mampu memberikan peningkatan kualitas kerja dan mampu berkomitmen dengan organisasinya dalam bekerja. Adapun tingkat

pendidikan pada PT Adei Plantation & Industry dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Adei Plantation & Industry Kecamatan Bunut
Kabupaten Pelalawan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	5	8%
SMP	18	27%
SMA	12	18%
S-1	34	51%
S-2	2	3%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.3 mengenai tingkat pendidikan pada PT Adei Plantation & Industry berjumlah 66 responden. Responden yang memiliki tingkat pendidikan SD berjumlah 5 orang dengan tingkat persentase 8%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP berjumlah 18 orang dengan tingkat persentase 27%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 12 orang dengan persentase 18%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan S-1 berjumlah 34 orang dengan persentase 51%. Dan yang memiliki tingkat pendidikan S-2 berjumlah 2 orang dengan persentase 3%.

Mayoritas responden yang memiliki tingkat pendidikan ialah S-1 dengan jumlah 34 orang dengan persentase 51%. Hal ini dikarenakan bahwa seleksi dalam tingkat pendidikan di PT Adei Plantation & Industry membutuhkan kinerja dan pelaksanaan karyawan yang baik dan efektif serta efisien.

5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja merupakan hal yang paling mengutamakan bahwa untuk melihat bahwa kinerja dan pelaksanaan dari melakukan komunikasi kerja yang efektif dan mampu melakukan komitmen secara langsung dan baik. Adapun masa kerja pada PT Adei Plantation & Industry dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Masa Kerja Adei Plantation & Industry Kecamatan Bunut
Kabupaten Pelalawan

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
6 Bulan	12	18%
1-5 Tahun	5	8%
6- 10 Tahun	14	21%
12 Tahun	27	41%
>15 Tahun	8	12%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.4 mengenai masa kerja pada PT Adei Plantation & Industry jumlah 66 responden. Yang memiliki masa kerja 6 bulan dengan jumlah 12 orang dengan persentase 18%. Yang memiliki masa kerja 1- 5 tahun dengan jumlah 5 orang dengan persentase 8%. Yang memiliki masa kerja 6-10 tahun dengan jumlah 14 orang dengan persentase 21%. Yang memiliki masa kerja ada 12 tahun ada 27 orang dengan persentase 41%. Yang memiliki masa kerja >15 tahun ada 8 orang dengan persentase 12%.

5.2 Analisis Deskriptiv Komunikasi Kerja pada PT. Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan

Komunikasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat dilakukan dalam melaksanakan dengan efektif dan permintaan dari segala sesuatu yang bersifat otoriter dan mampu memberikan dan meningkatkan kualitas perusahaan. Menurut Purwanto (2006) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Dengan adanya komunikasi kerja yang baik dapat memberikan dampak kepada usaha yang mampu melibatkan dua orang antara lebih kepada pimpinan perusahaan dan dapat memberikan karyawan yang mampu meningkatkan kualitas perusahaan.

Komitmen organisasi karyawan pada umumnya berakar dari komunikasi kerja dalam perusahaan. Karyawan dan anggota dalam perusahaan haruslah memiliki komunikasi dan interaksi kerja yang penuh untuk mengelola dan mengembangkan perusahaannya bersama anggota bawahannya. Hal tersebut dipengaruhi oleh adanya indikator pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan, yaitu:

- a. Perintah yang diberikan oleh atasan kepada anggota bawahan pada PT Adei
- b. Pesan yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan PT Adei Plantation & Industry

- c. Informasi yang disampaikan oleh atasan kebawah pada PT Adei Plantation & Industry
- d. Pemimpin pada PT Adei Plantation & Industry menerima usulan dari anggota bawahan
- e. Atasan memberikan informasi yang berharga kepada karyawan dalam membuat keputusan pada PT Adei Plantation & Industry
- f. Atasan pada PT Adei Plantation & Industry memberikan penguatan berupa apresiasi dan loyalitas
- g. Komunikasi antar sesama karyawan pada PT Adei Plantation & Industry
- h. Komunikasi yang dilakukan antar karyawan pada PT Adei Plantation & Industry selalu membicarakan masalah yang terjadi
- i. Komunikasi antar karyawan dan pimpinan pada PT Adei Plantation & Industry
- j. Penyampaian komunikasi antar pimpinan dan karyawan pada PT Adei Plantation & Industry

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai komunikasi kerja pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan dapat dilihat sebagai berikut:

5.2.1 Komunikasi Ke Bawah

1) Perintah Yang Di Berikan Oleh Atasan Kepada Anggota Bawahan Pada PT Adei Plantation & Industry

Perintah merupakan salah satu kerja yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam melakukan tujuan dan peningkatan kerja perusahaan. Dengan

adanya pelaksanaan perintah dari pimpinan untuk keseluruhan karyawan yang dapat mampu menggerakkan dalam satu perintah dari pimpinan. Dengan hal demikian itu maka perintah yang dilakukan oleh pemimpin diwajibkan untuk terlihat sangat baik dan tidak terkesan memerintah kepada karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perintah yang diberikan oleh atasan kepada anggota bawahan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan sangat baik dan tidak terkesan memerintah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Perintah Yang Di Berikan Oleh Atasan Kepada Anggota Bawahan Pada PT Adei Plantation & Industry

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	20	30%	100
Baik	21	32%	84
Cukup Baik	18	27%	54
Tidak Baik	7	11%	14
Sangat Tidak Baik	0	0%	0
Jumlah	66	100	252

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.5 diatas mengenai perintah yang diberikan oleh atasan kepada anggota bawahan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan sangat baik dan tidak terkesan memerintah dengan jumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat baik ada 20 orang dengan persentase 30%. Responden yang memberikan jawaban baik ada 21 orang dengan persentase 32%. Responden

yang memberikan jawaban cukup baik ada 18 orang 27%. Responden yang memberikan jawaban tidak baik ada 7 orang dengan persentase 11%.

Mayoritas responden yang memberikan jawaban mengenai perintah yang diberikan oleh atasan kepada anggota bawahan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan sangat baik dan tidak terkesan memerintah ialah baik. Hal ini dikarenakan perintah pemimpin akan memberikan dampak yang tidak menekankan karyawan untuk melaksanakan perintah dengan baik dan efektif.

2) Pesan Yang Di Sampaikan Oleh Atasan Kepada Bawahan PT Adei Plantation & Industry

Pesan yang disampaikan akan bersifat sementara untuk dilakukan dalam sebuah kegiatan perusahaan, dengan pesan yang akan disampaikan kepada karyawan dengan baik dan sampai sehingga karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pesan yang akan disampaikan, maka pekerjaan yang dilakukan akan terstruktur dan sesuai dengan prosedur pekerjaan dalam tugas perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pesan yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan PT Adei Plantation & Industry selalu sampai dan terlaksana dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Pesan Yang Di Sampaikan Oleh Atasan Kepada Bawahan PT Adei Plantation & Industry

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	26	39%	130

Baik	14	21%	56
Cukup Baik	15	23%	45
Tidak Baik	11	17%	22
Sangat Tidak Baik	0	0%	0
Jumlah	66	100%	253

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.6 mengenai pesan yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan PT Adei Plantation & Industry selalu sampai dan terlaksana dengan efektif berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat baik ada 26 orang dengan persentase 39%. Responden yang memberikan jawaban baik ada 14 orang dengan persentase 21%. Responden yang memberikan jawaban cukup baik ada 15 orang dengan persentase 23%. Responden yang memberikan jawaban tidak baik ada 11 orang dengan persentase 17%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai pesan yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan PT Adei Plantation & Industry selalu sampai dan terlaksana dengan efektif ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa pesan yang disampaikan kepada karyawan selalu dilaksanakan dengan baik sehingga pelaksanaan kerja dapat dilakukan dengan efektif.

3) Informasi Yang Di Sampaikan Oleh Atasan Kebawah pada PT Adei Plantation & Industry

Informasi merupakan hal yang harus dilakukan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan dan menekankan kepada tugas perusahaan. Informasi yang jelas dan 56nformative dapat memberikan dampak yang konsisten dalam

melakukan pekerjaan dengan baik. Diantara pimpinan dan karyawan selalu memberikan kejelasan dalam menekankan tugas perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai informasi yang di sampaikan oleh atasan kebawah pada PT Adei Plantation & Industry selalu jelas dan informative dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Informasi Yang Di Sampaikan Oleh Atasan Kebawah pada PT Adei Plantation & Industry

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	28	42%	140
Baik	12	18%	48
Cukup Baik	16	24%	48
Tidak Baik	10	15%	20
Sangat Tidak Baik	0	0%	0
Jumlah	66	100%	256

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.7 diatas mengenai informasi yang di sampaikan oleh atasan kebawah pada PT Adei Plantation & Industry selalu jelas dan informatif berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan sangat baik ada 28 orang dengan persentase 42%. Responden yang memberikan baik ada 12 orang persentase 18%. Responden yang memberikan cukup baik ada 16 orang dengan persentase 24%. Responden yang memberikan jawaban tidak baik ada 10 orang dengan persentase 15%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai informasi yang di sampaikan oleh atasan kebawah pada PT Adei Plantation & Industry selalu jelas dan informatif ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa pimpinan perusahaan akan memberikan yang terbaik dalam memberikan informasi yang jelas dan komunikatif sehingga karyawan mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

5.2.2. Komunikasi Ke Atas

1) Menerima Usulan Dari Anggota Bawahan Untuk Melaksanakan Kegiatan Perusahaan

Usulan dari anggota bawahan kepada pimpinan tidak akan mengurangi kewibawaan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Usulan yang dapat membantu kinerja dan komitmen perusahaan akan memberikan dampak yang positif kepada perusahaan. Usulan dari karyawan juga tidak mengurangi kinerja karyawan dan tidak memberikan keterbatasan kepada komunikasi kerja antar karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pemimpin pada PT Adei Plantation & Industry menerima usulan dari anggota bawahan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Menerima Usulan Dari Anggota Bawahan Untuk Melaksanakan Kegiatan Perusahaan

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	14	21%	70
Baik	24	36%	96

Cukup Baik	22	33%	66
Tidak Baik	6	9%	12
Sangat Tidak Baik	0	0%	0
Jumlah	66	100%	244

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.8 diatas mengenai pemimpin pada PT Adei Plantation & Industry menerima usulan dari anggota bawahan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat baik ada 14 orang dengan persentase 21%. Responden yang memberikan baik ada 24 orang dengan persentase 36%. Responden yang memberikan jawaban cukup baik ada 22 orang dengan persentase 33%. Responden yang memberikan jawaban tidak baik ada 6 orang dengan persentase 9%.

Mayoritas responden mengenai pemimpin pada PT Adei Plantation & Industry menerima usulan dari anggota bawahan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan ialah baik. Hal ini dikarenakan bahwa pemimpin selalu memberikan usulan yang baik dan selektif berguna untuk meningkatkan kontribusi kepada perusahaan.

2) Atasan Memberikan Informasi Yang Berharga Kepada Karyawan Dalam Membuat Keputusan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan

Informasi yang berharga merupakan hal yang dapat membuat keputusan dan memberikan kebijakan yang jelas untuk melakukan kegiatan perusahaan. Dengan adanya informasi yang dari atasan kepada karyawan juga akan mampu

meningkatkan kualitas tanpa melihat nilai kuantitas tugas perusahaan. Dengan adanya pengambilan keputusan dari atasan untuk memberikan kepada karyawan dalam peningkatan kualitas perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai atasan memberikan informasi yang berharga kepada karyawan dalam membuat keputusan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Atasan Memberikan Informasi Yang Berharga Kepada Karyawan Dalam
Membuat Keputusan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II
Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	22	33%	110
Baik	31	47%	124
Cukup Baik	10	15%	30
Tidak Baik	3	5%	6
Sangat Tidak Baik	0	0%	0
Jumlah	66	100%	270

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.9 diatas mengenai atasan memberikan informasi yang berharga kepada karyawan dalam membuat keputusan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat baik ada 22 orang dengan persentase 33%. Responden yang memberikan jawaban baik ada 31 orang dengan persentase 47%. Responden yang memberikan jawaban cukup

baik ada 10 orang dengan persentase 15%. Responden yang memberikan jawaban tidak baik ada 3 orang dengan persentase 5%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai atasan memberikan informasi yang berharga kepada karyawan dalam membuat keputusan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan ialah baik. Hal ini dikarenakan bahwa atasan selalu memberikan informasi yang berharga dalam membuat keputusan dan penentuan pemberian tugas perusahaan.

3) Atasan Pada PT Adei Plantation & Industry Memberikan Penguatan Berupa Apresiasi Dan Loyalitas

Apresiasi dan loyalitas sangat memberikan keutuhan dan kebijaksanaan dalam kegiatan perusahaan, atasan yang selalu memberikan penguatan yang akan memberikan dampak yang utuh dan efektif dalam pelaksanaan kegiatan berupa penilaian yang telah diberikan dengan penyelesaian pekerjaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai atasan pada PT Adei Plantation & Industry memberikan penguatan berupa apresiasi dan loyalitas kepada anggota karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10

Atasan Pada PT Adei Plantation & Industry Memberikan Penguatan Berupa Apresiasi Dan Loyalitas

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	17	26%	85
Baik	15	18%	60
Cukup Baik	30	45%	90
Tidak Baik	4	6%	8

Sangat Tidak Baik	0	0%	0
Jumlah	66	100%	243

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diketahui mengenai atasan pada PT Adei Plantation & Industry memberikan penguatan berupa apresiasi dan loyalitas kepada anggota karyawan berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat baik ada 17 orang dengan persentase 26%. Responden yang memberikan baik ada 15 orang dengan persentase 18%. Responden yang memberikan jawaban cukup baik ada 30 orang dengan persentase 45%. Responden yang memberikan jawaban tidak baik ada 4 orang dengan persentase 6%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai atasan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II memberikan penguatan berupa apresiasi dan loyalitas kepada anggota karyawan ialah cukup baik. Hal ini dikarenakan pemimpin perusahaan tidak selalu memberikan apresiasi kepada karyawan yang mendapatkan prestasi kerja yang mampu meningkatkan keefektifan pemimpin dan perusahaan.

5.2.3 Komunikasi Horizontal

1) Komunikasi Antar Sesama Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry

Komunikasi yang baik akan membuat seseorang mampu memberikan segala sesuatu yang bersifat jangka panjang. Dengan adanya komunikasi dan interaksi yang baik akan memberikan pengaruh kepada seseorang yang mampu

meningkatkan komitmen kerja dan kelayaitasan karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai komunikasi antar sesama karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki interaksi yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Komunikasi Antar Sesama Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	26	39%	130
Baik	23	35%	92
Cukup Baik	17	26%	51
Tidak Baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Jumlah	66	100%	273

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui mengenai komunikasi antar sesama karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki interaksi yang baik berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat baik ada 26 orang dengan persentase 39%. Responden yang memberikan jawaban baik ada 23 orang dengan persentase 35%. Responden yang memberikan jawaban cukup baik ada 17 orang dengan persentase 26%.

Mayoritas responden yang memberikan jawaban mengenai komunikasi antar sesama karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki interaksi yang baik ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa komunikasi sesama karyawan selalu berjalan dengan baik dan saling bertenggang rasa, tidak saling

menjatuhkkan satu sama lain sehingga antar karyawan tersebut memiliki komunikasi yang interaksi yang baik.

2) Komunikasi yang Dilakukan Antar Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Selalu Membicarakan Masalah Yang Terjadi

Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang memberikan sebab yang mampu memecahkan masalah perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang jelas, juga akan mampu memberikan dampak sesama karyawan yang mamapu menyelesaikan masalah secara internal maupun eksternal. Masalah yang terjadi biasanya masalah yang melibatkan dua orang atau lebih sehingga dengan masalah tersebut dapat mengurangi pencapaian target dalam pekerjaanya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai komunikasi yang dilakukan antar karyawan pada PT Adei & Plantation Industry selalu membicarakan masalah yang terjadi dan menyelesaikannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12

Komunikasi yang Dilakukan Antar Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Selalu Membicarakan Masalah Yang Terjadi

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	25	38%	125
Baik	31	47%	124
Cukup Baik	5	8%	15
Tidak Baik	5	8%	10

Sangat Tidak Baik	0	0	0
Jumlah	66	100%	274

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat diketahui mengenai komunikasi yang dilakukan antar karyawan pada PT Adei & Plantation Industry selalu membicarakan masalah yang terjadi dan menyelesaikannya berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat baik ada 25 orang dengan persentase 28%. Responden yang memberikan jawaban baik ada 31 orang dengan persentase 47%. Responden yang memberikan jawaban cukup baik ada 5 orang dengan persentase 8%. Responden yang memberikan jawaban tidak baik ada 5 orang dengan persentase 8%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai komunikasi yang dilakukan antar karyawan pada PT Adei & Plantation Industry selalu membicarakan masalah yang terjadi dan menyelesaikannya ialah baik. Hal ini dikarenakan bahwa antar karyawan selalu berkomunikasi untuk menyelesaikan beberapa masalah yang muncul pada setiap akar permasalahan di kantornya.

5.2.4 Komunikasi Diagonal

1) Komunikasi Antar Karyawan dan Pimpinan Pada PT Adei Plantation & Industry

Informasi yang jelas melalui perantara komunikasi antar karyawan yang memiliki pelaksanaan dan tujuan perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang terarah dan sesuai prosedur tersebut akan nampak jelas terlihat bentuk dan

konsep yang akan dilakakun dalam perusahaan. Dengan demikian maka komunikasi yang terarah dan sesuai prosedur perusahaan akan meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai komunikasi antar karyawan dan pimpinan pada PT Adei & Plantation Industry selalu memberikan informasi yang terarah dan sesuai prosedur perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Komunikasi Antar Karyawan dan Pimpinan Pada PT Adei Plantation & Industry

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	21	32%	105
Baik	39	59%	156
Cukup Baik	3	5%	9
Tidak Baik	3	5%	6
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Jumlah	66	100%	276

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat diketahui mengenai komunikasi antar karyawan dan pimpinan pada PT Adei & Plantation Industry selalu memberikan informasi yang terarah dan sesuai prosedur perusahaan berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat baik ada 21 orang dengan persentase 32%. Responden yang memberikan jawaban baik ada 39 orang dengan persentase 59%. Responden yang memberikan jawaban cukup baik ada 3 orang

dengan persentase 5%. Responden yang memberikan jawaban tidak baik ada 3 orang dengan persentase 5%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai komunikasi antar karyawan dan pimpinan pada PT Adei & Plantation Industry selalu memberikan informasi yang terarah dan sesuai prosedur perusahaan ialah baik. Hal ini karena pimpinan dan karyawan selalu berkomunikasi untuk membahas segala kepentingan karyawan dan tujuan perusahaan dengan terarah dan mampu memberikan interaksi komunikasi yang sesuai dengan prosedur perusahaan.

2) Penyampaian Komunikasi Antar Pimpinan dan Karyawan Pada PT Adei Plantation & Industry

Komunikasi yang baik ialah komunikasi yang mampu memberikan feedback atau lawan interaksi kepada seseorang dan interaksinya tersebut dibalas dengan sebaik mungkin agar tidak terjadi konflik antar komunikasi tersebut. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas dan komunikatif akan membuat karyawan melaksanakan dengan baik pekerjaannya dan sesuai dengan arahan dan permintaan dari pimpinan perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai penyampaian komunikasi antar pimpinan karyawan pada PT Adei Plantation & Industry selalu jelas dan komunikatif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14

Penyampaian Komunikasi Antar Pimpinan dan Karyawan Pada PT Adei Plantation & Industry

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
--------------------------	---------------	-------------------	-------------

Sangat Baik	28	42%	140
Baik	25	38%	100
Cukup Baik	13	20%	39
Tidak Baik	0	0%	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Jumlah	66	100%	279

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.14 diatas mengenai penyampaian komunikasi antar pimpinan karyawan pada PT Adei Plantation & Industry selalu jelas dan komunikatif berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat baik ada 28 orang dengan persentase 42%. Responden yang memberikan jawaban baik ada 25 orang dengan persentase 38%. Responden yang memberikan jawaban cukup baik ada 13 orang dengan persentase 20%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai penyampaian komunikasi antar pimpinan karyawan pada PT Adei Plantation & Industry selalu jelas dan komunikatif ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan komunikasi antara karyawan dan pimpinan selalu jelas dan komunikatif sehingga pada waktu rapat kerja, apa yang disampaikan tidak perlu di pertanyakan oleh karyawan tersebut.

Tabel 5.15

Hasil Rekapitulasi Variabel Komunikasi Kerja (X) pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan

No	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB	Total Skor
1.	Perintah yang diberikan oleh atasan kepada anggota bawahan pada PT Adei sangat baik dan tidak terkesan memerintah	20	21	18	7	0	252

	Bobot Nilai	100	84	54	14	0	
2.	Pesan yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan PT Adei Plantation & Industry selalu sampai dan terlaksana dengan efektif	26	14	15	11	0	253
	Bobot Nilai	130	56	45	22	0	
3.	Informasi yang disampaikan oleh atasan kebawahan pada PT Adei Plantation & Industry selalu jelas dan informatif	28	12	16	10	0	256
	Bobot Nilai	140	48	48	20	0	
4.	Pemimpin pada PT Adei Plantation & Industry menerima usulan dari anggota bawahan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan	14	24	22	6	0	244
	Bobot Nilai	70	96	66	12	0	
5.	Atasan memberikan informasi yang berharga kepada karyawan dalam membuat keputusan pada PT Adei Plantation & Industry	22	31	10	3	0	270
		110	124	30	6	0	
6.	Atasan pada PT Adei Plantation & Industry memberikan penguatan berupa apresiasi dan loyalitas kepada anggota karyawan	17	15	30	4	0	243
	Bobot Nilai	85	60	90	8	0	

7	Komunikasi antar sesama karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki interaksi yang baik	26	23	17	0	0	273
	Bobot Nilai	130	92	51	0	0	
8	Komunikasi yang dilakukan antar karyawan pada PT Adei Plantation & Industry selalu membicarakan masalah yang terjadi dan menyelesaikannya	25	31	5	5	0	274
	Bobot Nilai	125	124	15	10	0	
9	Komunikasi antar karyawan dan pimpinan pada PT Adei Plantation & Industry selalu memberikan informasi yang terarah dan sesuai prosedur perusahaan	21	39	3	3	0	276
	Bobot Nilai	105	156	9	6	0	
10	Penyampaian komunikasi antar pimpinan dan karyawan pada PT Adei Plantation & Industry selalu jelas dan komunikatif	28	25	13	0	0	279
		140	100	39	0	0	
Total Skor							2.620
Skor Tertinggi							279
Skor Terendah							243
Kriteria Penilaian							Setuju

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator Penyampaian komunikasi antar pimpinan dan karyawan pada PT Adei Plantation & Industry selalu jelas dan komunikatif dengan skor sebanyak 279, Dan yang paling rendah berada pada indicator Atasan pada

PT Adei Plantation & Industry memberikan penguatan berupa apresiasi dan loyalitas kepada anggota karyawan skor sebanyak 243.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\
 & 10 \times 5 \times 66 = 3.300 \\
 \text{Skor Minimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\
 & 10 \times 1 \times 66 = 660 \\
 \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 & : \frac{3.300 - 660}{5} \\
 & : 528
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komunikasi kerja karyawan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Sangat setuju} & = 3.300 - 2.772 \\
 \text{Setuju} & = 2.772 - 2.244 \\
 \text{Cukup} & = 2.244 - 1.716 \\
 \text{Tidak Setuju} & = 1.716 - 1.188 \\
 \text{Sangat Tidak Setuju} & = 1.188 - 660
 \end{aligned}$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komunikasi kerja pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan adalah sebesar 2.620. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.772- 2.244

yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas tanggapan responden yaitu komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan.

5.3 Analisis Deskriptiv Komitmen Organisasional Pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bias dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2010).

Komitmen organisasi pada perusahaan dapat memberikan bentuk kesepakatan dan persetujuan antar anggota organisasi perusahaan. dengan adanya komitmen yang jelas dan tearah maka pelaksanaan dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Komitmen organisasional pada PT. Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan memiliki beberapa indikator yang akan dinilai dan dilihat, yaitu:

- a. Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry merasa memiliki perusahaan

- b. Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry merasa terikat secara emosional dengan perusahaan
- c. Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki sikap yang merasa harus menjadi bagian dari perusahaan
- d. Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan
- e. Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan
- f. Karyawan PT Adei & Plantation bekerja pada perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan diri sendiri
- g. Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang harus diselesaikan
- h. Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku ketika dalam bekerja
- i. Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki tanggungjawab dalam bekerja

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai indikator komitmen organisasi pada PT Adei Plantation & Industry dapat dilihat sebagai berikut:

5.3.1 Komitmen Afektif

1) Karyawan pada PT Adei & Plantation Merasa Memiliki Perusahaan

Merasa memiliki perusahaan bukan berarti dengan maksud bahwa ia yang punya perusahaan dan melakukan tindakan semena-mena kepada karyawan

dan pimpinan. Hal ini dimaksudkan bahwa merasa memiliki perusahaan itu bertujuan untuk menjaga dan melindungi perusahaan sebaik mungkin dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan dengan baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT Adei & Plantation merasa memiliki perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Karyawan pada PT Adei & Plantation Merasa Memiliki Perusahaan

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	15	23%	75
Setuju	30	45%	120
Cukup Setuju	19	29%	57
Tidak Setuju	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Jumlah	66	100%	256

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.16 diketahui mengenai karyawan pada PT Adei & Plantation merasa memiliki perusahaan berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 23%. Responden yang memberikan jawaban setuju ada 30 orang dengan persentase 45%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju ada 19 orang dengan persentase 29%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 3%. Responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju ada 0 orang dengan persentase 0%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai PT Adei & Plantation merasa memiliki perusahaan ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa

karyawan selalu melindungi dan menjaga nama baik perusahaan ketika sedang dalam permasalahan internal maupun eksternal.

2) Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Merasa Terikat Secara Emosional Dengan Perusahaan

Emosional merupakan hal yang memberikan dampak kepada sikap karyawan dan suasana yang mampu memberikan kenyamanan kepada setiap karyawan. Dengan adanya sikap emosional kepada yang lain akan memberikan efek dan kualitas dalam bekerja dan saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaannya. Antar karyawan mampu memahami situasi dan kondisi karyawan yang lainnya sehingga tujuan dan harapan perusahaan akan tercapai.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17

Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Merasa Terikat Secara Emosional Dengan Perusahaan

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	18	27%	90
Setuju	32	48%	128
Cukup Setuju	10	15%	30
Tidak Setuju	6	9%	12
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Jumlah	66	100%	260

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.17 diketahui mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry merasa terikat secara emosional berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju ada 18 orang dengan persentase 27%. Responden yang memberikan jawaban setuju ada 32 orang dengan persentase 48%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju ada 10 orang dengan persentase 15%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju ada 6 orang dengan persentase 9%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry merasa terikat secara emosional ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa ikatan emosional karyawan sangat baik dan saling bahu membahu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas perusahaan.

3) Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Memiliki Sikap yang Merasa Harus Menjadi Bagian Dari Perusahaan

Karyawan memiliki sikap yang harus menjadi bagian dari perusahaan ialah bermaksud bahwa seluruh karyawan memiliki kontribusi yang baik dalam menjalankan pekerjaan yang bersifat untuk meningkatkan kualitas perusahaan. dengan adanya sikap karyawan yang berkontribusi besar atas kegiatan perusahaan maka komitmen dalam diri karyawan juga akan tercipta sebagai mana mestinya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki sikap yang merasa harus menjadi bagian dari perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18

Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Memiliki Sikap yang Merasa Harus Menjadi Bagian Dari Perusahaan

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	22	33%	110
Setuju	32	48%	128
Cukup Setuju	12	18%	36
Tidak Setuju	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Jumlah	66	100%	274

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.18 diketahui mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki sikap yang merasa harus menjadi bagian dari perusahaan berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 33%. Responden yang memberikan jawaban setuju ada 32 orang dengan persentase 48%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju ada 12 orang dengan persentase 18%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki sikap yang merasa harus menjadi bagian dari perusahaan ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan selalu berkontribusi banyak dalam menunjang perusahaan kearah yang lebih baik lagi.

5.3.2 Komitmen Continuance

1) Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Menaruh Perhatian Terhadap Masa Depan Perusahaan

Masa depan perusahaan bergantung kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan adanya karyawan yang antusias dalam memberikan perhatian untuk perusahaan secara efektif maka akan memberikan perusahaan yang dikenal oleh orang lain dan tidak ada terdengar perkataan negative kepada perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Menaruh Perhatian Terhadap Masa Depan Perusahaan

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	40	61%	200
Setuju	9	14%	36
Cukup Setuju	17	26%	51
Tidak Setuju	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Jumlah	66	100%	287

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.19 diketahui mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju ada 40 orang dengan persentase 61%. Responden yang memberikan jawaban setuju ada 9 orang dengan persentase 14%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju ada 17 orang dengan persentase 26%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa keseluruhan karyawan menginginkan masa depan perusahaan tetap terjaga dengan baik dan dikenal orang lebih luas lagi.

2) Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Selalu Berusaha Untuk Mensukseskan Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan selalu mengutamakan penekanan dan perintah yang harus dilakukan dan harus sesuai dengan tujuan dan pencapaian perusahaan. dengan adanya karyawan yang selalu memberikan ketegasan dan mengikuti kebijakan perusahaan maka perusahaan akan berkualitas seiring berjalannya waktu. Kebijakan yang jelas dan terarah memberikan perluasan dan keefektifan karyawan dan anggotanya untuk melakukan kegiatan perusahaan dengan baik dan efektif. Sehingga karyawan selalu mengikuti perusahaan dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20

Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Selalu Berusaha Untuk Mensukseskan Kebijakan Perusahaan

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	20	30%	100
Setuju	37	56%	148
Cukup Setuju	5	8%	15
Tidak Setuju	4	7%	8
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Jumlah	66	100%	263

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.20 diatas diketahui mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 30%. Responden yang memberikan jawaban setuju ada 37 orang dengan persentase 56%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 8%. Dan responden yang memberikan jawaban tidak setuju ada 4 orang dengan persentase 7%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan ialah setuju karena karyawan selalu mengikuti dan melaksanakan kebijakan perusahaan.

3) Karyawan PT Adei Plantation & Industry Bekerja Pada Perusahaan Ini Merupakan Kebutuhan Dan Keinginan Diri Sendiri

Bekerja atas keinginan diri sendiri merupakan hal yang paling diinginkan oleh setiap manusia khususnya manusia yang ingin bekerja. keinginan sendiri

dalam bekerja manusia tersebut akan mampu menjalani dengan baik atas apa yang diperintakkannya dalam bekerja. hal tersebut akan mendapatkan kebutuhan dan kepercayaan diri seorang karyawan untuk bekerja karena atas keginan ia sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT Adei Plantation & Industry bekerja pada perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan diri sendiri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Karyawan PT Adei Plantation & Industry Bekerja Pada Perusahaan Ini Merupakan Kebutuhan Dan Keinginan Diri Sendiri

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	23	35%	115
Setuju	37	56%	148
Cukup Setuju	6	9%	18
Tidak Setuju	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Jumlah	66	100%	281

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.21 diatas diketahui mengenai karyawan PT Adei Plantation & Industry bekerja pada perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan diri sendiri berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 35%. Responden yang memberikan jawaban setuju ada 37 orang dengan persentase 56%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 9%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai karyawan PT Adei Plantation & Industry bekerja pada perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan diri sendiri ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan PT Adei Plantation & Industry merupakan sebuah keinginannya dan kebutuhannya dalam memenuhi kelangsungan hidup karyawan tersebut.

5.3.3 Komitmen Normatif

1) Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Merasa Adanya Suatu Kewajiban Atau Tugas Yang Harus Di Selesaikan

Kewajiban pekerjaan dan tugas haruslah diselesaikan dengan baik dan teratur, karena dengan adanya pelaksanaan yang baik dan penyelesaian tugas yang efektif akan memberikan karyawan yang baik juga dan mampu memberikan daya saing kepada perusahaan yang lainnya. Dengan tugas yang harus diselesaikan tanpa dipaksa atau ditekankan oleh perusahaan juga akan tidak baik juga.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang harus diselesaikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22

Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Merasa Adanya Suatu Kewajiban Atau Tugas Yang Harus Di Selesaikan

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
-------------------	--------	------------	------

Sangat Setuju	25	38%	125
Setuju	31	47%	124
Cukup Setuju	8	12%	24
Tidak Setuju	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Jumlah	66	100%	281

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.22 diatas diketahui mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang harus diselesaikan berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 38%. Responden yang memberikan jawaban setuju ada 31 orang dengan persentase 47%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju ada 8 orang dengan persentase 12%. Dan responden yang memberikan jawaban tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 3%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang harus diselesaikan ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tidak pernah mengulur waktu penyelesaian tugas perusahaan.

2) Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Memiliki Hubungan Yang Positif Dengan Tingkah Laku Ketika Dalam Bekerja

Hubungan yang erat dalam memberikan situasi yang aman dan tidak mengganggu suasana yang dapat memperkeruh pekerjaan dan merusak

suasana lingkungan kerja yang sudah kondusif. Dengan adanya hubungan yang positif dan tidak menggagalkan efek kepada situasi seseorang karyawan dengan memperlihatkan sikap dan tingkah laku kepada antar karyawan maka akan berdampak kepada komitmen seseorang dalam bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku ketika dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Memiliki Hubungan Yang Positif Dengan Tingkah Laku Ketika Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	8	12%	40
Setuju	32	48%	128
Cukup Setuju	18	27%	54
Tidak Setuju	8	12%	16
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Jumlah	66	100%	238

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.23 diatas diketahui mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku ketika dalam bekerja berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 12%. Responden yang memberikan jawaban setuju ada 32 orang dengan persentase 48%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju ada 18 orang dengan persentase 27%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku ketika dalam bekerja ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa antar karyawan selalu memberikan sikap dan tingkah laku yang tidak merugikan karyawan lain, dan tidak merugikan perusahaan sehingga dalam bekerja mereka selalu bertoleransi dalam melaksanakan tugas perusahaan.

3) Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Memiliki Tanggungjawab Dalam Bekerja

Tanggung jawab merupakan salah satu tindakan emosional dan tindakan yang harus dilaksanakan dalam bekerja, karena dengan bekerja secara tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, maka akan memberikan kualitas diri dan komitmen seseorang dalam bekerja. maka dari itu tanggungjawab dalam bekerja sangat dibutuhkan dalam setiap orang khususnya karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki tanggungjawab dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Karyawan pada PT Adei Plantation & Industry Memiliki
Tanggungjawab Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	26	39%	130

Setuju	33	50%	132
Cukup Setuju	4	6%	12
Tidak Setuju	3	5%	6
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Jumlah	66	100%	280

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.24 diatas diketahui mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki tanggung jawab dalam bekerja berjumlah 66 responden. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 39%. Responden yang memberikan jawaban setuju ada 33 orang dengan persentase 50%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 6%. Dan responden yang memberikan jawaban tidak setuju ada 3 orang dengan persentase 5%.

Mayoritas responden yang menjawab mengenai karyawan pada PT Adei Plantation & Industry memiliki tanggung jawab dalam bekerja ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bertanggung jawab dengan penyelesaian pekerjaan dan tugasnya sehingga dalam bekerja karyawan pada perusahaan ini selalu focus dan teliti.

Tabel 5.25
Hasil Rekapitulasi Variabel Komitmen Organisasional (Y) pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor
----	------------	----	---	----	----	-----	------------

1.	Karyawan pada PT Adei & Plantation merasa memiliki perusahaan	15	30	19	2	0	256
	Bobot Nilai	75	120	57	4	0	
2.	Karyawan pada PT Adei & Plantation merasa terikat secara emosional dengan perusahaan	18	32	10	6	0	260
	Bobot Nilai	90	128	30	12	0	
3.	Karyawan pada PT Adei & Plantation memiliki sikap yang merasa harus menjadi bagian dari perusahaan	22	32	12	0	0	274
	Bobot Nilai	110	128	36	0	0	
4.	Karyawan pada PT Adei & Plantation menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan	40	9	17	0	0	287
	Bobot Nilai	200	36	51	0	0	
5.	Karyawan pada PT Adei & Plantation selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan	20	37	5	4	0	263
		100	148	15	8	0	
6.	Karyawan PT Adei & Plantation bekerja pada perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan diri sendiri	23	37	6	0	0	281
	Bobot Nilai	115	148	18	0	0	
7	Karyawan pada PT Adei & Plantation merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang harus diselesaikan	25	31	8	2	0	281

	Bobot Nilai	125	124	24	4	0	
8	Karyawan pada PT Adei & Plantation memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku ketika dalam bekerja	8	32	18	8	0	238
	Bobot Nilai	40	128	54	16	0	
9	Karyawan pada PT Adei & Plantation memiliki tanggungjawab dalam bekerja	26	33	4	3	0	280
	Bobot Nilai	130	132	12	6	0	
	Total Skor						2.420
	Skor Tertinggi						287
	Skor Terendah						238
	Kriteria Penilaian						Setuju

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator Karyawan pada PT Adei & Plantation menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan dengan skor sebanyak 287, Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan pada PT Adei & Plantation memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku ketika dalam bekerja Karyawan pada PT Adei & Plantation memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku ketika dalam bekerja skor sebanyak 238.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 66 = 2.970$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 66 = 594$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.970 - 594}{5}$$

$$: 475$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komitmen organisasional karyawan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat setuju = 2.970- 2495

Setuju = 2.495- 2.020

Cukup = 2.020- 1.545

Tidak Setuju = 1.545- 1.070

Sangat Tidak Setujut = 1.070- 595

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan adalah sebesar 2.420. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.495- 2.020 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas tanggapan responden yaitu komitmen organisasional dipengaruhi oleh karyawan pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan.

5.4. Analisis Data

5.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika, hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pernyataan valid. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini ialah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
Komunikasi Kerja (X)	0,876	0,204	Valid
	0,940	0,204	Valid
	0,890	0,204	Valid
	0,958	0,204	Valid
	0,923	0,204	Valid
	0,948	0,204	Valid
	0,945	0,204	Valid
	0,833	0,204	Valid
	0,975	0,204	Valid
	0,889	0,204	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	0,867	0,204	Valid
	0,934	0,204	Valid
	0,885	0,204	Valid
	0,833	0,204	Valid
	0,929	0,204	Valid
	0,943	0,204	Valid
	0,847	0,204	Valid
	0,849	0,204	Valid
	0,940	0,204	Valid

Sumber: SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel 5.26 diatas menunjukkan nilai pearson correlation lebih tinggi dari nilai r tabel, diketahui bahwa r tabel dengan Df ($N-2= 64$) yaitu 0,204. Dengan nilai uji validitas dalam penelitian ini memiliki nilai lebih tinggi dari nilai r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dapat dikatakan valid dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

5.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi sebuah data, dengan melihat yang ditunjukkan melalui nilai Cronbach's Alpha pada tabel uji dan nilai standarisasi Cronbach's Alpha sebenarnya. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistic	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Kerja (X)	0,976	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,964	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS 21, 2019

Dari tabel 5.27 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $>0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja (X), dan komitmen organisasional (Y) adalah *reliable* dan bisa dilanjutkan kepada pengujian selanjutnya.

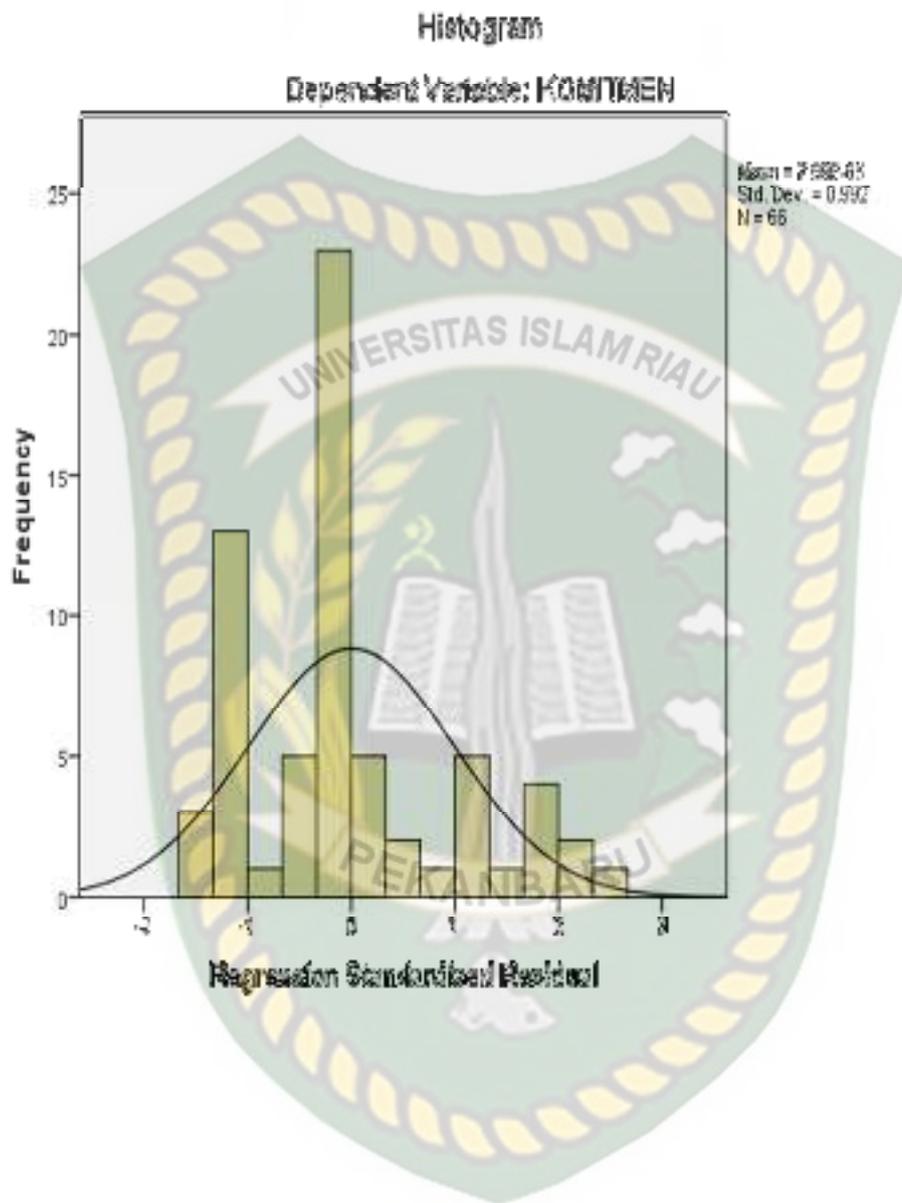
5.5. Uji Asumsi Klasik

5.5.1 Uji Normalitas Data

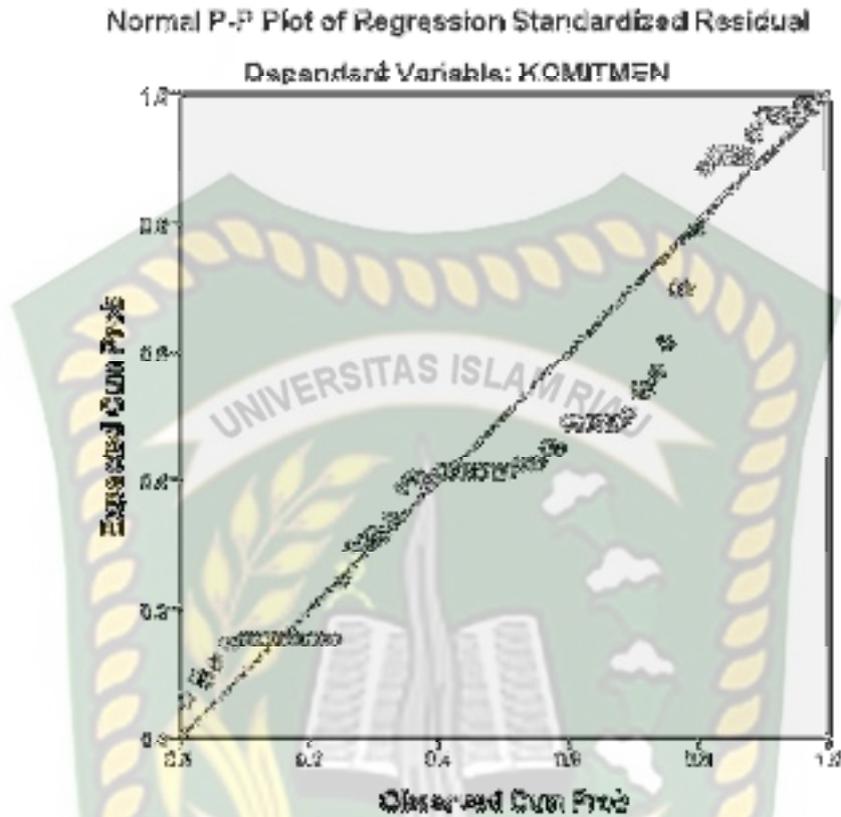
Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Hasil Uji Histogram



Gambar 5.2
Hasil Normal P-Plot



Berdasarkan gambar 5.1 dan gambar 5.2 menunjukkan hasil uji histogram dan normal P-Plot. Dengan uji histogram dapat dijelaskan bahwa garis diagonal mengikuti garis Y dan terarah serta tidak bergelombang. Dan pada uji normal P-Plot dapat dijelaskan bahwa bulat-bulat pada gambar tersebut mengikuti garis diagonal sejajar dan searah dengan garis lurus mengikuti garis sebenarnya. Dari kedua gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5.6 Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan

5.6.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 21 yang dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.166	.586	15.634	.000
	KOMUNIKASI	.735	.014	.988	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Dari penjelasan terdapat, maka dapat di implementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan (Y) sebesar 9,166 artinya jika variabel komunikasi kerja (X) nilainya adalah (0), maka peningkatan satuan variabel komitmen organisasional (Y) akan tetap berada pada 9,166
- b. Koefisien regresi (X) dari perhitungan linier sederhana nilai coefficient (b₁)= 0,735. Hal ini berarti setiap peningkatan satuan pada komunikasi kerja maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 73,5%.

5.6.2 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat hasil uji koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.976	.918

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL

Berdasarkan hasil output penelitian ini dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .988^a$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,976. Hal ini berarti 97,6% variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh indikator-indikator dari variabel komunikasi kerja sebesar 97,6%.

Sedangkan sisanya ($100\% - 97,6\% = 2,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti intensif kerja, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan prestasi kerja.

5.6.3 Uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Untuk melihat hasil uji T dalam penelitian ini yang melihat apakah terdapat pengaruh komunikasi kerja terhadap komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.166	.586	15.634	.000
	KOMUNIKASI	.735	.014	.988	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n - k - 1) = 66 - 1 - 1 = 64$. Diperoleh $t_{tabel} = 1,998$. Hasil

pengujian statistic lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 51,249 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (51,249 > 1,998) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu hipotesis diterima, yakni komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan perusahaan ini membutuhkan kinerja fisik dan banyak mengeluarkan tenaga, sebab kerja dalam perusahaan ini memiliki banyak praktik lapangan dan kerja diluar kantor, meskipun demikian yang berjenis kelamin perempuan ada yang bekerja namun tidak menjadikan mayoritas dalam pekerjaan pada PT Adei Plantation & Industry ini.

Usia sangat menentukan kinerja dan komitmen seseorang dengan perusahaannya. Usia yang dominan dalam penelitian ini ialah yang berusia 29-37 tahun, hal ini dikarenakan kebanyakan yang bekerja disini bekerja dengan usia yang produktif dan tidak pernah mempersulit keadaanm dan begitu juga pada tingkat pendidikan dalam penelitian ini ialah dominan yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S-1) hal ini dikarenakan pendidikan yang tinggi dibutuhkan dalam bekerja pada PT Adei Plantation & Indusrty, karena dengan pendidikanlah

seorang karyawan mampu menempatkan dirinya dengan organisasi sehingga ia berkomitmen dengan organisasi tersebut.

Komitmen sangat patokan seorang karyawan untuk bekerja, dengan adanya komitmen akan memberikan efektivitas perusahaan dan meningkatkan kualitas perusahaan dari segala bidang. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mersi yang berjudul pengaruh komunikasi kerja terhadap komitmen organisasional (studi pada PT. Sinar Sosro Yogyakarta) pada tahun 2017 menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Sianr Sosro Yogyakarta.

Dan selanjutnya hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggi Wulan Lestari yang berjudul pengaruh komunikasi kerja terhadap komitmen organisasional PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado pada tahun 2015 menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi kerja memiliki tingkat pengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado.

Skor tertinggi dalam penelitian ini yang dilihat dari komunikasi kerja karyawan pada PT Adei Plantation & Industry ialah penyampaian komunikasi antar pimpinan dan karyawan pada PT Adei Plantation & Industry selalu jelas dan komunikatif. Komunikasi antar pemimpin dan karyawan bersifat terbuka dan selalu memberikan dampak yang baik bagi perusahaan baik internal maupun eksternal. Hal ini yang dapat memberikan perluasan kerja dan mampu meningkatkan komunikasi kerja karyawan pada PT Adei Plantation & Industry.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa: komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Adei Plantation & Industry PKS Nilo II Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan.

Hal ini dikarenakan komunikasi kerja memiliki dampak yang mampu memberikan dan membentuk sikap emosional karyawan untuk berkomitmen pada perusahaannya. Sikap tersebut dijelaskan kepada karyawan dalam menerima dan mengikuti kebijakan perusahaan dan mampu menerapkan apa yang ditetapkan kepada perusahaan.

6.2 Saran

1. Bagi perusahaan, diharapkan untuk selalu meningkatkan apresiasi dan kelayakan kepada prestasi kerja antar karyawan sehingga dapat menambah semangat kerja dan memberikan celah untuk karyawan dalam berkomitmen dalam perusahaan tersebut.
2. Bagi penelitian diharapkan untuk menambah wawasan pengetahuan dalam mengetahui bagaimana cara meningkatkan komunikasi kerja yang efektif dan komitmen organisasional yang baik agar dalam pelaksanaan kegiatan didalam perusahaan memiliki komitmen yang jelas dan tidak ada karyawan yang merasa diabaikan dan karyawan tersebut akan loyal dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Mohammad, 2009, *Psikologi Industri*, Lembaga Manajemen Akademi Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anggi Wulan Lestari, 2015, Pengaruh komunikasi kerja terhadap komitmen Organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado, Universitas Brawijaya.
- Didik Prasetyo Utomo, 2016, Pengaruh Komunikasi kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di CV.Barutama Samarinda, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Munandar, Utami. 2009. *Pengembangan Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mersi, 2017, Pengaruh Komunikasi kerja Terhadap Komitmen Organisasional (studi pada PT. Sinar Sosro Yogyakarta), Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Nursalam. 2009. *Konsep dan Penerapan Pengembangan Perusahaan*. Jakarta: Salemba Medika.

Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Philip Rowland, 1997, *The Essence of Business Process*, Yogyakarta: ANDI.

Robbins. P. Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.

Siagian, P. Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*,. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

Stephen R. dan Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.

Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo

Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.