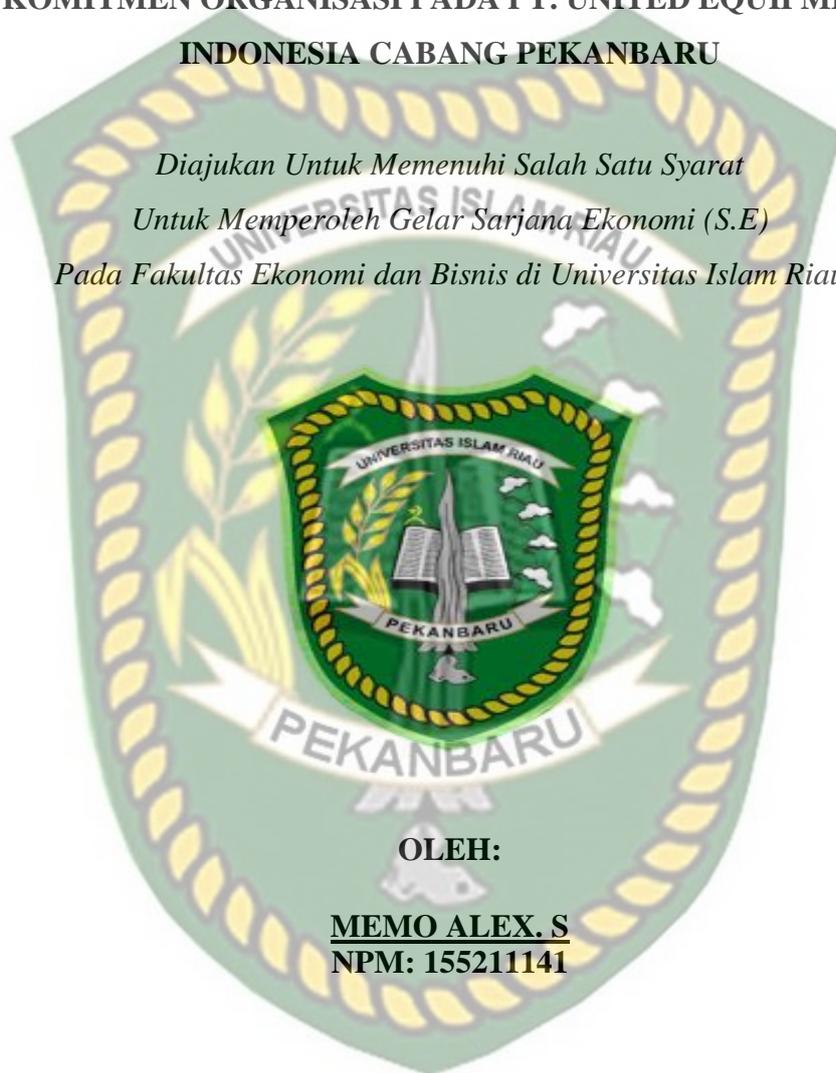


**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. UNITED EQUIPMENT  
INDONESIA CABANG PEKANBARU**

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



**OLEH:**

**MEMO ALEX. S**  
**NPM: 155211141**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. UNITED EQUIPMENT CABANG PEKANBARU

MEMO ALEX. S  
**NPM: 155211141**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel *Jenuh* yaitu pengambilan sampel dengan seluruh jumlah populasi yang berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. *Nilai R Square* menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal sebesar 72,2%. Dan hasil uji t parsial nilai t hitung > t tabel yaitu komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru.

**Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi**

## ABSTRACT

### INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PT. UNITED EQUIPMENT BRANCH PEKANBARU

MEMO ALEX. S  
NPM: 155211141

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of interpersonal communication on organizational commitment at PT. United Equipment Pekanbaru Branch. The population in this study are all employees who work at this company. The sampling technique in this study used Saturated Sampling, namely sampling with the entire population of 34 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire (questionnaire) interviews and documentation. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and SPSS 26. The value of R Square indicates that interpersonal communication is 72.2%. And the results of the partial t test value  $t_{count} > t_{table}$  that is interpersonal communication significantly influence organizational commitment at PT. United Equipment Pekanbaru Branch.

**Key Word: Interpersonal Communication, 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 Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi pada PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, 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 Orang Tua Mama Rosma Br. Hombing selalu yg dorong kuliah ku, meskipun aku sudah buat mamak kecewa tapi masih selalu sayang memo, trus makasih juga buat kakak dan adik adik memo seperti Abang Delon, kakak Ivan,

adik Bobi Simanjuntak, Cici Simanjuntak, Basaria Simanjuntak, beserta keluarga besar yang selalu kasih support terimakasih banyak yang tak terhitung dengan perhatian. Penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya atas dukungan yang tidak pernah pudar untuk menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Ibu Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus. Tanpa pengurusan dari Bapak dan Ibu penulis tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, kepada Erick Harisman Situmeang, SE., Sumitro Efendi Sipahutar, yang paling baik yang bisa nerima kondisi Memo disaat susah udah banyak banget bantu memo, sampai gak tau lagi aku bilang gimana baiknya thankyou so much

7. Terimakasih juga buat grup wa ku Gjn:), Susi Hamida Sihite, Miesmi Sirait, Nova Rita Sitompul Kevin Moris, Sumitro Efendi, Bramantio Parapat, Yudi Prasetya, Dapot Manullang kalian semua is the best. Aku sayang kalian semua.

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

Pekanbaru, 16 Maret 2022

Memo Alex S



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Komitmen Organisasi .....	11
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	11
2.1.2 Manfaat Komitmen Organisasi .....	14
2.1.3 Perilaku Komitmen Organisasi .....	16
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi ...	18
2.1.5 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	21
2.1.6 Dimensi Komitmen Organisasi .....	23
2.2 Komunikasi Interpersonal .....	24
2.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal .....	24
2.2.2 Tujuan Komunikasi Interpersonal.....	27
2.2.3. Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal .....	29
2.2.4. Indikator Komunikasi Interpersonal .....	30
2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal.....	32
2.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi .....	34

2.4 Penelitian Terdahulu .....	35
2.5 Kerangka Penelitian .....	37
2.6 Hipotesis Penelitian .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian .....	38
3.2 Operasional Variabel Penelitian .....	38
3.3 Populasi dan Sampel .....	40
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.6 Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1 Sejarah Singkat PT. United Equipment Indonesia .....	50
4.2 Visi Misi PT. United Equipment Indonesia .....	51
4.3 Struktur Organisasi .....	52
4.4 Tugas dan Wewenang Bidang Jabatan PT. United Equipment Indonesia .....	53
4.5 Aktivitas Perusahaan .....	59
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Karakteristik Umum Responden .....	60
5.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	60
5.1.2 Usia Responden .....	61
5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden .....	62
5.1.4 Masa Kerja Responden .....	63
5.2 Uji Kualitas Data .....	64
5.2.1 Uji Validitas Data .....	64
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	65
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Interpersonal .....	66
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi .....	83
5.5 Analisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi .....	94
5.5.1 Uji Asumsi Klasik .....	94

a. Uji Normalitas .....	94
b. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	96
5.5.2 Uji Hipotesis.....	98
a. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	98
b. Uji T Parsial .....	99
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	100
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan.....	103
6.2 Saran .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

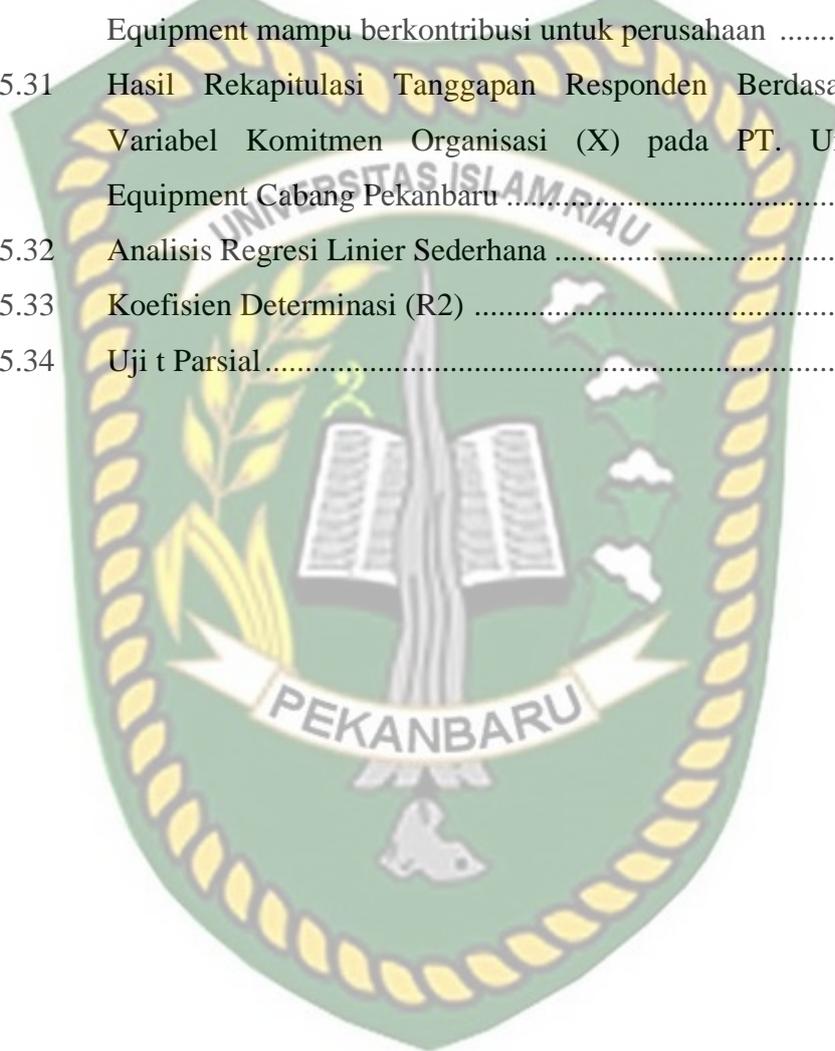


## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru Tahun 2020 .....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	39
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban Responden .....	42
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia.....	61
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi .....	62
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	63
Tabel 5.6	Uji Validitas.....	64
Tabel 5.7	Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai karyawan memiliki komunikasi antar pribadi secara efektif terkait pekerjaan.....	67
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu jujur antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan .....	68
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu menerima dan menjelaskan pendapatnya untuk memperbaiki komunikasi perusahaan .....	69
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai karyawan menerima pengakuan yang baik dan tidak baik untuk dirinya sendiri .....	70
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai karyawan tidak ingin mengevaluasi dan menilai anggota yang lainnya .....	71
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. United Equipment saling mengenal sesama anggota kelompok kerja	72
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu dapat memahami perasaan anggota yang lainnya terkait pekerjaan ...	73
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu mengkritik anggota yang lain dalam pekerjaan .....	74

Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai komunikasi antar sesama karyawan tentang pekerjaan dengan terus terang dan terbuka .	75
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu mendengar pendapat anggota dalam menyelesaikan pekerjaan .....	76
Table 5.18	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu memberikan kesan yang bernilai untuk anggota .....	77
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai karyawan mampu memberikan dorongan dan dukungan yang terbaik untuk anggota perusahaan .....	78
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai karyawan mampu memberikan sikap yang positif kepada anggota yang lain .....	79
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai perusahaan selalu memberikan penghargaan yang bernilai untuk anggota karyawan .....	79
Tabel 5.22	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komunikasi Interpersonal (X) pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru .....	80
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan .....	84
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. United Equipmen selalu terlibat dalam kegiatan organisasi perusahaan .....	85
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. United Equipmen selalu merasa butuh atau berkepentingan terhadap perusahaan .....	86
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. United Equipmen tidak ingin meninggalkan perusahaan .....	87
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. United Equipmen mampu mengembangkan perusahaan dengan baik.	88
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu memiliki tanggungjawab yang jelas kepada perusahaan .....	89

Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu merasa terikat dan memberikan keterikatan kepada organisasi PT. United Equipment Indonesia .....	90
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. United Equipment mampu berkontribusi untuk perusahaan .....	91
Tabel 5.31	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi (X) pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru .....	92
Tabel 5.32	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	97
Tabel 5.33	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	98
Tabel 5.34	Uji t Parsial .....	100



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	28
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru.....	52
Gambar 5.1 Uji Histogram .....	95
Gambar 5.2 Normal P-Plot .....	96



## 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 sumber daya 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 sumberdaya manusia atau tenaga kerja dalam hal ini adalah karyawan, 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.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga

dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus, agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki, oleh karena itu ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan, dan yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Steers (2008: 32) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah kesempatan berinteraksi dan mampu membicarakan perasaannya mengenai organisasi, kemudian menurut Dessler (2011: 23) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah dua arah yang komprehensif antara komunikasi, rasa kebersamaan dan keakraban. Faktor tersebut menjelaskan bahwa terdapat kaitan antara komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi karyawan di sebuah organisasi. Keakraban dan rasa yang kebersamaan akan tercipta jika ada komunikasi interpersonal yang baik didalamnya. Menurut Simamora (2012: 63) komunikasi interpersonal merupakan penyampaian informasi atau pesan dari orang lain ataupun dari sekelompok orang yang mempunyai berbagai macam dampak dan mempunyai peluang untuk memberikan umpan baik.

Faktor tersebut secara tidak langsung mengatakan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dalam organisasi memungkinkan seseorang mempunyai komitmen organisasi yang baik pula, sebaiknya komunikasi interpersonal yang terjalin antara karyawan kurang baik memungkinkan seseorang mempunyai

komitmen organisasi yang kurang baik pula. Hal ini akan berdampak negative kepada sebuah organisasi.

Komunikasi dalam perusahaan sangat penting untuk menunjang bagaimana kinerja selanjutnya dan apa yang harus dilakukan setelahnya. Komunikasi merupakan salah satu hal yang penting diperhatikan dalam mencapai dan mengembangkan tujuan yang akan dicapai dalam sebuah organisasi dalam sebuah perusahaan.

PT. United Equipment Indonesia merupakan perusahaan yang membantu para pengusaha konstruksi, pertambangan dan menyediakan alat berat. Dengan tugas dan pekerjaan perusahaan yang harus lebih aktif berkomunikasi antar anggota yang lainnya untuk menyelesaikan dan mencapai target perusahaan PT. Equipment ini memiliki bentuk bidang kerja yang mengharuskan menyelesaikan target pekerjaannya dengan baik dan efektif, sehingga dalam pekerjaan membutuhkan karyawan yang saling menjaga komunikasi.

PT. Equipment Indonesia ini memiliki banyak karyawan yang bekerja dengan efektif dan mengharuskan adanya komunikasi secara aktif agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk melihat data karyawan pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan Pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru Tahun 2020**

No	Bidang Karyawan	Jumlah	Tingkat Pendidikan
1	Manager Office Cabang	1	Pascasarjana
2	Assistant Manager	1	S1
3	Supervisor Reman	2	S1
4	Receptionist	1	SMA/SMK
5	Admin Keuangan	4	S1
6	HSE Officer	2	S1
7	Mekanik Alat Berat	8	SMA/SMK
8	Warehouse Operator	2	S1
9	Marketing Unit (Sparepart)	4	S1
10	Marketing Executive	2	SMA/SMK
11	Sales Representative	5	SMA/SMK
12	Driver	2	SMA/SMK
	<b>Jumlah</b>	34	

Sumber: Data PT. United Equipment Indonesia, 2020

Berdasarkan data diatas merupakan data karyawan pada PT. United Equipment Indonesia cabang Pekanbaru pada tahun 2020 sebanyak 34 orang, dari data tersebut disimpulkan bahwa jumlah karyawan dengan ramai dan banyak membutuhkan komunikasi internal yang sangat aktif karena dalam pekerjaannya membutuhkan dan menyeimbangkan komunikasi agar perusahaan bergerak aktif. Dalam sebuah organisasi harus mempunyai komunikasi yang efektif demi pencapaian tujuan. Setiap karyawan harus mempunyai komunikasi efektif dalam kesehariannya dalam menjalankan tugas.

Permasalahan yang terjadi pada PT. United Equiment Indonesia Cabang Pekanbaru ini ialah karyawan selalu melakukan dan diharapkan untuk mampu menyelesaikan tugas yang baik dan mampu menjadikan setiap anggota memiliki hubungan yang harmonis. Namun masih ada dari beberapa karyawan yang tidak ingin berinteraksi lebih dalam kepada anggota yang lain sehingga mereka bersifat

tertutup dan tidak ingin menyelesaikan tugas secara berkelompok. Masih ada karyawan pada PT. Equipment ini yang jarang mendengar pandangan dan pendapat dari anggota yang lainnya dalam menyelesaikan tugas sehingga mereka bekerja hanya keuntungan dari pribadinya dan tugasnya saja. Dan masih ada karyawan yang bekerja untuk kebutuhan dirinya ketika ada anggota yang mendapatkan penghargaan atau prestasi yang baik, anggota yang lain masih kurang memberikan tindakan yang menyenangkan atau memberikan support atau ucapan yang dapat meningkatkan komitmen dari karyawan itu sendiri.

Menurut Dewi (2019) komunikasi interpersonal yang tinggi maka komitmen organisasi juga semakin tinggi. Hal ini menunjukkan adanya tingkat hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi. Karyawan yang melakukan komunikasi interpersonal yang baik mampu menyampaikan ide-ide kerja, serta problem yang dialami dalam kerja dengan baik. Komunikasi interpersonal yang baik ini dapat mengarahkan pada pemahaman informasi kerja dengan tepat, sehingga akan membentuk tim kerja yang solid. Komunikasi interpersonal yang baik ini akan mendukung kinerja yang produktif, dan iklim kerja yang kondusif. Dengan demikian karyawan merasa adanya keakraban dengan rekan-rekan kerjanya, rasa kepercayaan, dan rasa ingin berkontribusi pada perusahaan. Sehingga hal tersebut membuat komitmen afektif karyawan menjadi tinggi.

PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru memiliki karyawan yang selalu berkomunikasi antar karyawan lainnya, karyawan selalu berkomunikasi

secara pribadi dan mengenal antar anggota karyawan lainnya tetapi masih memiliki permasalahan diantara karyawan yang lainnya seperti:

1. Karyawan kurang mampu menerima kesalahan dirinya ketika ada masalah dibandingkan menyelesaikan permasalahan itu secara baik.
2. Masih ada beberapa karyawan yang mengevaluasi dan mengkritik karyawan lainnya dengan cara menggurui dan tidak menyelesaikan secara persuasive.
3. Masih ada karyawan yang menganggap permasalahan anggota karyawan yang lainnya bukan bagian dari masalahnya juga, tetapi ia menganggap sikap keegoisannya untuk tidak membantu karyawan yang sedang ada masalah.

Dari permasalahan tersebut dijelaskan bahwa masih adanya sikap karyawan atau komunikasi diantara karyawan tersebut masih kurang dan masih belum mampu membantu sesama anggota karyawan lainnya. Hal ini menjadi salah satu penyebab mundurnya karyawan dalam berkomitmen untuk bekerja.

Setiap karyawan dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian visi dan misi dan tujuan organisasi. Dengan adanya ikatan komitmen yang baik itu maka harus memiliki komunikasi yang jelas antar karyawan dan memahami komunikasi dalam menunjang kinerja kedepannya dan bertahan dalam perusahaannya tersebut. Karyawan yang mendapatkan hasil yang maksimal dan setiap dari anggota karyawan mampu berkomunikasi dan menyelesaikan masalah dengan anggota yang lain maka secara otomatis karyawan

akan berkomitmen kepada perusahaannya dan ingin mempertahankan perusahaannya dengan baik.

Pada dasarnya komunikasi interpersonal sangat mempengaruhi komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas di suatu perusahaan, karena jika komunikasi diantara personal tersebut kurang baik atau tidak efektif maka karyawan masih kurang ingin mempertahankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan dapat mengurangi hasil kerja dan produktivitasnya yang lebih baik lagi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka rumusan masalah ini ialah: “Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru”

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menilai komunikasi interpersonal dan komitmen karyawan di PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen karyawan di PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penelitian mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional

b. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan dan arahan yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan komitmen pada karyawan

c. Bagi Peneliti Lanjutan

Dari hasil penelitian tersebut, kiranya dapat menjadi referensi dalam membuat tugas dan skripsi sejenis sebagai perbandingan terhadap materi yang sama sehingga penelitian ini dapat disempurnakan

### 1.4 Sistematika Penulisan

#### BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan bab pendahuluan. Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II :TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang pengertian komunikasi interpersonal, faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal dan indicator komunikasi interpersonal, pengertian komitmen organisasi, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan indicator komitmen organisasi, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

## **BAB III :METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisis data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

## **BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi pada PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru

## **BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab yang mengemukakan hasil dari penelitian yaitu berupa identitas umum responden, analisis deskriptif variabel komunikasi interpersonal, analisis deskriptif variabel komitmen organisasi, analisis pengaruh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dan pembahasan hasil dari penelitian

**BAB VI :PENUTUP**

Merupakan hasil akhir yang memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta membahas dan memberikan masukan dan saran penulis sebagai bentuk sumbangan pemikiran dari pecahan masalah yang dihadapi



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Komitmen Organisasi

##### 2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang anggota yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan organisasi tersebut. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 56) komitmen organisasi adalah mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di sebuah perusahaan.

Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut Griffin (2014: 34) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dalam organisasi.

Menurut Luthans (2013: 62) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana

anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen John R. Schermerhorn (2012: 23) komitmen organisasi sebagai kesetiaan seseorang terhadap organisasi, seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mengikat secara kuat dengan organisasi dan bangga ketika memutuskan untuk menjadi anggota. Menurut Robbins dan Judge (2012: 23) komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang karyawan mengikat dirinya ke organisasi tertentu dan tujuan organisasi, serta berharap untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Sedangkan Meyer dan Allen (2013: 54) komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk selalu tetap menjadi anggota organisasi. Dan menurut Mowday (2014: 12) mengatakan bahwa komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai kepentingan organisasi, kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen merupakan refleksi loyalitas karyawan pada organisasi dan merupakan proses dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya pada organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi pertama kali di definisikan oleh Becker (2014: 128) sebagai kecenderungan seseorang untuk terikat dalam aktivitas organisasi secara berkelanjutan yang berdasarkan pada penghargaan yang diberikan dan dihubungkan dengan ketidak berkelanjutan individu dalam aktivitas organisasi. Hal ini juga dijelaskan oleh Robbins (2016: 12) dimana komitmen organisasi adalah

sebagai keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Mathis dan Jackson (2014: 34) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan wujud dari tingkat penerimaan seseorang terhadap tujuan organisasi sehingga menimbulkan keterikatan secara psikologi antara karyawan dengan organisasinya. Rasa keterikatan yang dimiliki tersebut akan membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab dan keinginan untuk ikut memelihara dalam organisasi tersebut dalam jangka waktu yang lama.

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterikatan psikologis artinya karyawan merasa senang dan bangga bekerja untuk menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk untuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma-norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi (Wirawan, 2013: 713).

Wibowo (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi dalam mencari pekerjaan baru. Menurut Mathis (2013) komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak

organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Sopiah (2013) komitmen kerja sebagai istilah yang dapat menjadikan komitmen yang merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan teori tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat ia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan.

### **2.1.2 Manfaat Komitmen Organisasi**

Sebagai salah satu sikap kerja, komitmen organisasi memiliki banyak fungsi positif bagi organisasi. Daft (2013: 220) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Komitmen mendefinisikan sebagai bentuk loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi dan bekerja atas nama organisasi. Hal ini sejalan dengan Allen dan Meyer (2013: 90) bahwa komitmen seseorang terhadap

organisasinya akan meningkatkan performa kinerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan.

Kahn (Smither, 2013: 12) juga mengatakan bahwa seseorang cenderung menjadi terikat dengan kegiatan organisasi jika ia menerima tugas sebagai sesuatu yang membuatnya menjadi berharga, tidak merasa takut akan adanya konsekuensi negative terhadap karir, jabatan atau citra dirinya dan adanya objek yang menjadi sumber keterikatan dalam suatu kegiatan organisasi baik secara fisik maupun emosional.

Tett dan Meyer (2013: 57) jika komitmen organisasi pada karyawan tinggi, karyawan akan cenderung untuk bertahan lebih lama dalam pekerjaan mereka dan cenderung bersedia meluangkan lebih banyak waktu dan tenaga untuk pekerjaannya jika dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah. Selain itu komitmen juga memiliki manfaat lainnya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan masa kerja yang lebih lama dari karyawan yang kurang memiliki komitmen.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangatlah penting, dengan adanya komitmen dalam organisasi maka para karyawan benar-benar ingin tinggal pada organisasi dalam waktu yang cukup lama. Karyawan juga mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi, karyawan juga memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasinya dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan. Komitmen yang tinggi juga akan membuat karyawan ikut serta melibatkan diri pada pekerjaan mereka,

karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

### 2.1.3 Perilaku Komitmen Organisasi

Menurut Spencer (2013) perilaku komitmen organisasi dalam seseorang atau individual dalam bekerja adalah sebagai berikut:

1. Usaha aktif, melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian yang tepat, dan menghargai norma-norma organisasi
2. Menjadi model “organizational citizenship behavior”, menunjukkan loyalitas kemauan, membantu anggota menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas
3. Kesadaran terhadap tujuan, menyatakan komitmen, memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi, mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi, memahami kebutuhan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi yang seimbang
4. Melakukan pengorbanan personal dan professional, mendahulukan kebutuhan organisasi diatas kebutuhan sendiri, melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi diatas identitas dan preferensi professional dan kepentingan keluarga
5. Membuat keputusan yang tidak populer, mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka tidak populer atau kontroversial
6. Mengorbankan kebaikan dari unit kerja sendiri didalam organisasi, mengorbankan kepentingan jangka pendek untuk departemennya sendiri

untuk kebaikan jangka panjang organisasi, meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih besar.

Sedangkan menurut Gibson (2019: 182) mengatakan bahwa komitmen organisasi mencakup pada tiga sikap yaitu sebagai berikut:

#### 1. Identifikasi organisasi

Konsep identifikasi organisasi telah diajukan sebagai cara untuk menangani aspek organisasi yang sangat mendasar dan berkaitan dengan emosi. IO memiliki akar dalam teori identitas sosial. Teori ini terdiri atas tiga proposisi orang yaitu 1) menghargai dan mencari penghargaan diri, 2) keanggotaan kelompok memainkan peran dalam konsep diri seseorang, dan 3) individu berusaha mempertahankan identitas sosialnya yang positif dengan membuat perbedaan yang menyenangkan diantara kelompok sosialnya sendiri dengan kelompok sosial orang lain (Van Dick, 2014)

#### 2. Keterlibatan

Sikap lain dari komitmen ini adalah keterlibatan kerja yang mengukur tingkat identifikasi psikologis seseorang terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga dirinya. Pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi secara kuat melakukan identifikasi dan peduli terhadap jenis pekerjaan yang dilakukannya.

#### 3. Loyalitas

Loyalitas berarti rencana karyawan untuk bertahan dengan perusahaan saat ini selama lebih dari dua tahun dan bersedia melindungi dan menyelamatkan muka untuk karyawan yang lain. Loyalitas merupakan salah

satu dimensi utama yang merupakan konsep kepercayaan seseorang. Loyalitas ini mungkin dipengaruhi beberapa faktor seperti tunjangan, gaji atau upah, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

#### **2.1.4 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.

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

Menurut Alwi (2014: 82) 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. Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (2014: 77) 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: 28) 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: 72), 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

### 2.1.5 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk mengidentifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap objek-objek tersebut. Adapun aspek-aspek dari komitmen organisasi dapat dilihat pada berikut ini:

- 1) Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan dan tidak ingin pindah
- 2) Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas
- 3) Menjaga kerahasiaan perusahaan
- 4) Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat
- 5) Menaati peraturan walaupun tanpa pengawasan
- 6) Rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 7) Menggunakan dana atau membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan
- 8) Memberika saran-saran perbaikan.

Lincoln dan Bashaw (2012: 90) mengatakan bahwa komitmen organisasional memiliki tiga indicator yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan dalam organisasi. Dan menurut Steers ada tiga aspek dalam menguraikan komitmen yaitu:

- a. Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi

- b. Adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi
- c. Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Kuntjoro (2012: 23) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdapat dua komponen, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Komponen sikap meliputi:

1. Identifikasi dengan organisasi. Yaitu penerimaan tujuan organisasi dimana penerimaan merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian organisasi
2. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dan karyawan, karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat serius dalam pekerjaannya dan memiliki loyalitas serta sikap positif. Disamping itu akan muncul tingkah laku yang berusaha ke tujuan organisasi dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi dalam waktu yang lama.

Sedangkan yang termasuk sebagai komponen kehendak untuk tingkah laku adalah sebagai berikut:

- a. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini diwujudkan melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
- b. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu yang lama.

#### 2.1.6 Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (2013: 71) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

- 1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Meyer & Allen, 2012: 72)

- 2) Komitmen Continuance

Komitmen continuance adalah berkaitan dengan anggota organisasi bahwa jika meninggalkan organisasi maka ia akan mengalami kerugian. Komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasinya karena memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen kontinuan dapat berkembang karena adanya berbagai tingkatan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan

organisasi. Beberapa tindakan yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

### 3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang sangat tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Menurut Meyer (2001: 81) menyatakan bahwa komitmen normatif terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi, selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Komitmen normatif juga berkembang dikarenakan organisasi-organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali.

## 2.2 Komunikasi Interpersonal

### 2.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal berasal dari Bahasa latin yaitu dari kata communication yang artinya menyapa, dimana komunikator berusaha menetapkan suatu kebersamaan (commones) dengan penerima. Jadi apabila kita mengadakan komunikasi dengan pihak lain maka harus menentukan terlebih dahulu suatu sasaran sebagai dasar untuk memperoleh pengertian yang sama.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016: 42) komunikasi adalah pengiriman dan penerima pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Menurut Rakhmat komunikasi interpersonal

sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan diantara dua orang atau lebih, formal maupun informal. Komunikasi interpersonal dipahami sebagai umpan balik yang saling berkaitan satu sama lain dengan tujuan untuk membantu seseorang meningkatkan efektivitas pribadi dan efektivitas antara pribadi. Komunikasi interpersonal mengharuskan pelaku untuk bertatap muka antara dua orang atau lebih dengan membawakan pesan verbal maupun non verbal sehingga masing-masing bisa memahami satu sama lain dan berinteraksi secara efektif.

Menurut Rogers (2012: 62) mengatakan bahwa makin baik komunikasi interpersonal maka makin terbuka seseorang untuk mengungkapkan dirinya dan makin positif persepsinya terhadap orang lain melebihi persepsi dirinya. Komunikasi interpersonal disebut juga dengan istilah komunikasi antar pribadi. Komunikasi interpersonal merupakan pengiriman pesan-pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain atau sekelompok orang dengan efek dan umpan balik langsung. Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang langsung dapat diketahui feed-backnya dengan kata lain bahwa komunikasi adalah membentuk hubungan dengan orang-orang lain.

Menurut Devito (2017: 122) Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang yang telah memiliki hubungan dimana orang-orang tersebut telah berhubungan dengan berbagai cara. Biasanya komunikasi interpersonal itu dilakukan secara berhadapan atau bertatap muka langsung. Bentuk bertatap muka langsung sering kita sebut perbincangan atau percakapan.

Menurut Ivanevich (2008: 72) komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara dua orang secara bertatap muka dan dalam kelompok.

Menurut Slocum (2015: 62) komunikasi interpersonal adalah pola arus komunikasi, hubungan dan pemahaman yang telah dikembangkan diantara orang-orang, dan lebih berfokus pada kekhususan yang bersifat pribadi dari pesan yang diterima sesuai dengan maksud pengirim. Sedangkan menurut Robbins (2012: 231) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah bagaimana anggota kelompok mengirim pesan antara dua orang atau antara satu lainnya, mereka pun pada dasarnya berkomunikasi dengan Bahasa lisan, tertulis maupun bahasa non verbal. Menurut Stephen dan Mary Coulter (2013: 162) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan seseorang kepada orang lain.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap orang tersebut menangkap reaksi orang lain secara langsung baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi interpersonal dianggap komunikasi yang paling efektif dalam mengubah sikap, perilaku dan tindakan seseorang. Selain itu komunikasi interpersonal sangat potensial untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain karena kita dapat menggunakan kelima alat indera yang kita miliki untuk mempertinggi daya bujuk pesan.

Komunikasi interpersonal sangat diperlukan didalam organisasi untuk mengkoordinasi pelaksanaan tugas, mengarahkan kegiatan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sebagai proses pemecahan masalah organisasi, sebagai informasi untuk membantu pimpinan dalam proses pengambilan keputusan.

Dengan adanya komunikasi interpersonal yang dibangun dengan baik antara pimpinan dan karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, tetapi manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan kurang memahami aspek yang menyebabkan belum optimalnya komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut tidak dapat dibiarkan begitu saja, karena akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, karyawan tidak dapat bekerja dengan sepenuh hati dan mencurahkan segala pikiran dan waktu untuk kemajuan perusahaan dan kurangnya keinginan tetap bertahan pada perusahaan.

### 2.2.2 Tujuan Komunikasi Interpersonal

Pada kehidupan manusia, komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh komunikator dengan komunikan memiliki tujuan yang ingin diperoleh dan disepakati. Oleh karena itu keberhasilan komunikasi interpersonal tidak terlepas dari tujuan komunikasi itu sendiri. Menurut Muhammad (2014) tujuan dari komunikasi interpersonal antara lain:

- a. Menemukan diri sendiri
- b. Menemukan dunia luar
- c. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti
- d. Berubah sikap dan tingkah laku

Hubungan interpersonal akan berbentuk dengan baik manakala akan ditandai dengan adanya empati, sifat positif, saling keterbukaan dan sikap percaya. Kegagalan komunikasi terjadi apabila isi pesan dipahami akan tetapi hubungan diantara komunikan akan menjadi rusak.

Ketika berkomunikasi dengan orang lain, tentu saja seseorang yang memiliki beberapa macam harapan dan tujuan. Salah satu diantaranya adalah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain agar orang tersebut mengetahui sesuatu, komunikasi interpersonal juga memiliki tujuan untuk saling membagi pengalaman pribadi kepada orang lain mengenai hal-hal yang menyedihkan. Tujuan dari komunikasi interpersonal yang lainnya adalah untuk melakukan kerjasama antara seseorang dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi keduanya, komunikasi interpersonal juga dapat digunakan seseorang untuk menceritakan rasa kecewa atau kesalahan kepada orang lain.

Tujuan komunikasi interpersonal menurut Burhanudin (2015: 12) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menyampaikan informasi. Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain agar orang tersebut mengetahuinya
- 2) Untuk berbagi pengalaman. Melalui komunikasi interpersonal seseorang dapat berbagi pengalaman kepada teman atau orang lain.
- 3) Menumbuhkan simpati. Simpati merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang dari dalam lubuk hatinya yang paling dalam, untuk ikut merasakan penderitaan, musibah dan kesedihan yang dirasakan oleh orang lain.
- 4) Melakukan kerjasama. Komunikasi interpersonal juga bertujuan untuk melakukan kerjasama antara seseorang dengan orang lain, untuk mencapai

tujuan tertentu atau melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi kedua belah pihak.

- 5) Menceritakan kekecewaan atau kekesalan. Komunikasi interpersonal dapat juga digunakan untuk menceritakan kekecewaan atau kekesalan kepada orang lain.
- 6) Menumbuhkan motivasi. Motivasi adalah serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan (Greenberg, 2003). Melalui komunikasi interpersonal seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu.

### 2.2.3 Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal

Ciri-ciri komunikasi interpersonal adalah:

- a. Arus pesan dua arah. Komunikasi interpersonal menempatkan sumber pesan dan penerima dalam posisi yang sejajar, sehingga memicu terjadinya pola penyebaran pesan mengikuti arus dua arah. Artinya komunikator dan komunikan dapat berganti peran secara cepat.
- b. Suasana nonformal. Komunikasi interpersonal biasanya berlangsung dalam suasana non formal. Dengan demikian apabila komunikasi itu berlangsung antara para pejabat disebuah instansi maka para pelaku komunikasi itu tidak secara kaku berpegang pada hierarki jabatan dan prosedur birokrasi namun lebih memilih pendekatan secara individu yang bersifat pertemanan
- c. Umpan balik segera, karena komunikasi interpersonal biasanya mempertemukan para pelaku komunikasi secara bertatap muka. Maka

seorang komunikator dapat segera memperoleh balikan atas pesan yang disampaikan dari komunikan.

#### 2.2.4 Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito (2013: 45) menjelaskan efektivitas dan indikator dalam komunikasi interpersonal dengan menggunakan pendekatan humanitis perlu mempertimbangkan lima kualitas antara lain keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

##### 1. Keterbukaan

Keterbukaan dapat dipahami sebagai keinginan untuk membuk diri dalam rangka berinteraksi dengan orang lain. Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal yaitu komunikator harus terbuka pada komunikan begitu juga sebaliknya. Terdapat aspek yang perlu diperhatikan pada kualitas keterbukaan, pertama, komunikator antar pribadi yang efektif harus terbuka dengan orang yang diajak berinteraksi. Kedua, kesanggupan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang diterimanya. Ketiga, mengakui perasaan dan pikiran yang disampaikan memang milik komunikator dan bertanggungjawab atasnya.

##### 2. Empati

Perasaan empati akan membuat seseorang lebih mampu menyesuaikan komunikasinya. Beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk mencapai rasa empati. Pertama, menahan godaan untuk mengevaluasi, menilai, menafsirkan dan mengkritik. Kedua, semakin seseorang mengenal lawan bicara maka semakin mampu komunikator melihat dan merasakan apa yang dirasakannya.

Ketiga, merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain melalui sudut pandang orang lain. Kita dapat mengkomunikasikan perasaan empati secara verbal maupun nonverbal.

### 3. Sikap Mendukung

Komunikasi yang terbuka dan empati tidak akan berlangsung jika suasana yang tidak mendukung. Sikap mendukung tercermin:

#### a. Bersifat deskriptif bukan evaluate

Suasana yang deskriptif atau kondisi dimana suatu komunikasi sebagai permintaan akan informasi atau uraian tentang kejadian tertentu akan membantu terciptanya sikap mendukung. Namun jika terjadi kondisi evaluative atau komunikasi yang bernada menilai akan menimbulkan sikap defensive.

#### b. Spontanitas

Gaya yang spontan (terus terang dan terbuka) akan membantu menciptakan suasana yang mendukung. Hal tersebut berbanding terbalik ketika kita merasa seseorang menyembunyikan sesuatu maka kita akan bereaksi secara defensive.

#### c. Provisional

Provisional dimaksudkan sikap tetantif dan berpikiran terbuka serta bersedia mendengar pandangan yang berbeda dan bersedia mengubah posisi jika keadaan mengharuskan untuk berinteraksi.

d. Sikap Positif

Ada dua cara untuk mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal antara lain menyatakan sikap positif dan secara positif memberikan dorongan berinteraksi dengan orang lain.

e. Kesetaraan

Komunikasi interpersonal akan berjalan efektif dengan adanya suasana yang setara. Artinya harus ada pengakuan secara sembunyi-sembunyi bahwa kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga. Selain itu setiap pihak memiliki sesuatu yang disumbangkan.

### 2.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Edi (2014) faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu:

1) Konsep Diri

Konsep diri adalah semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui oleh individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain (Stuart dan Sundeen, 2013). Hal ini juga termasuk persepsi individu akan sifat dan kemampuannya, interaksi dengan orang lain dan lingkungan, nilai-nilai yang berkaitan dengan pengalaman dan objek, tujuan serta keinginannya

Konsep diri merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan dalam komunikasi interpersonal, konsep diri memainkan peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan hidup seseorang. Konsep diri dapat mempengaruhi kemampuan berpikir seseorang. Seseorang yang memiliki

konsep diri yang buruk akan mengakibatkan rasa tidak percaya diri, tidak berani mencoba hal-hal baru, tidak berani mencoba hal-hal yang menantang, takut gagal merasa dirinya tidak berharga.

Sebaliknya seseorang yang konsep dirinya baik akan selalu optimis, berani mencoba hal-hal yang baru, berani sukses, berani gagal, percaya diri, antusias, merasa diri ini berharga, berani menetapkan tujuan hidup, bersikap dan berpikir positif dan dapat menjadi pemimpin yang handal.

## 2) Membuka Diri

Membuka diri adalah pengungkapan reaksi dan tanggapan seseorang terhadap situasi yang sedang dihadapinya serta memberikan informasi yang relevan tentang peristiwa masa lalu untuk pemahaman dimasa kini (Johnson (2013).

Membuka diri berarti membagikan kepada orang lain tentang perasaan terhadap sesuatu yang telah dikatakan atau dilakukannya atau perasaan seseorang terhadap kejadian-kejadian yang baru saja disaksikannya. Semakin sering seseorang berkomunikasi dengan membuka diri kepada orang lain maka ia akan memahami kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya.

## 3) Percaya Diri

Percaya diri adalah salah satu faktor yang mempengaruhi dalam komunikasi interpersonal. Orang yang kurang percaya diri akan cenderung sedapat mungkin untuk menghindari situasi komunikasi karena dirinya takut orang lain mengejek atau menyalahkannya apabila berbicara sehingga cenderung diam dalam

berinteraksi. Hal ini akan menumbuhkan sikap merasa gagal dalam setiap kegiatan yang dilakukannya.

Membangun kepercayaan diri dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang berhubungan dengan banyak orang. Hal ini menurut Johnson (2010) bertujuan untuk membantu seseorang agar dapat merumuskan cara-cara membangun kepercayaan diri dalam suatu hubungan interpersonal.

### **2.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi**

Komunikasi merupakan suatu hal yang digunakan sehari-hari untuk bisa berkomunikasi dengan orang lain. Komunikasi juga penting untuk digunakan dalam dunia kerja agar pesan-pesan yang disampaikan antara karyawan satu dengan yang lainnya diterima dengan baik.

Komunikasi membantu karyawan agar mampu mengerjakan tugas ataupun pekerjaannya dapat dikerjakan dengan maksimal. Komunikasi didalam dunia kerja harus diperhatikan bukan hanya dalam konteks mengerjakan tugas atau pekerjaan seorang karyawan. Namun komunikasi dapat menjadi suatu media atau alat karyawan untuk membangun relasi dengan teman atau rekan kerjanya disuatu perusahaan. Seseorang berharap mampu untuk membangun komunikasi yang baik berarti dalam menyampaikan informasi tersebut tidak mengalami halangan apapun sehingga informasi yang diterima dengan baik pula dan tidak adanya miss komunikasi. Selain itu komunikasi juga berharap ia mampu membangun rasa percaya dan keterbukaan dengan orang lain yang ia ajak berkomunikasi.

Ketika rasa percaya dan keterbukaan sudah tercipta dalam komunikasi interpersonal seseorang, maka yang selanjutnya adalah terciptanya keterikatan

emosional. Keterikatan emosional tersebut akhirnya membawa seseorang karyawan mampu akrab dengan karyawan lain ataupun dengan atasannya, ia juga mampu menyampaikan perasaannya terhadap perusahaan, adanya rasa empati yang kuat saling mendukung, dan membentuk tim yang harmonis.

Hal ini yang membuat karyawan akhirnya merasa dilibatkan kedalam organisasi yang ingin membantuk dalam pencapaian tujuan bersama dan adanya rasa kekeluargaan. Menurut Mc Shane dan Glinow (2008) komitmen organisasi adalah sebuah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterikatan dalam sebuah organisasi tertentu.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Erinda Dwimagistri Sukmana (2020)	Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada PT. Almazs Putra Sukses Mandiri di Jakarta	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Almazs Putra Sukses Mandiri di Jakarta. Besarnya pengaruh komunikasi ini ialah sebesar 67% terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Almasz Putra Sukses Mandiri Jakarta. Dan dilihat dari nilai regresi sederhana hal yang mempengaruhi komunikasi ini ialah sebesar 5,635

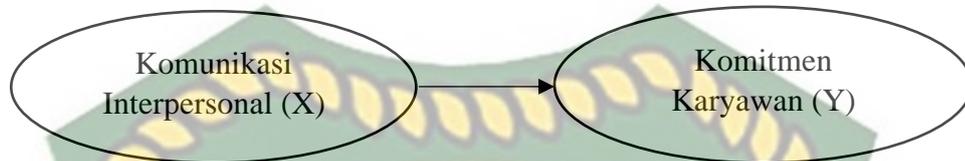
2	Nur Laela Sayuti dan Sirajuddin Sammang (2018)	Pengaruh Kepribadian dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Sandin Heavy Equipment	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Sandin Heavy Equipment
3	Luna Manda, Dewi Adnyani dan Ketut Netra (2017)	Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional pada PT. Proton Liftindo Perkasa	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Proton Liftindo Perkasa
4	Mastuti (2013)	Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional pada PT. Wringin Anom Situbondo	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Wringin Anom Situbondo
5	Luna Manda Kasim dan Salit Ketut (2017)	Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi karyawan pada Single Fin Bar And Restaurant di Kabupaten Badung	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Single Fin Bar And Restaurant di Kabupaten Badung

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## 2.5 Kerangka Penelitian

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Mc. Shane dan Glinow (2008)

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara oleh peneliti terhadap penelitian ini. Dengan jawaban dari hipotesis ini maka akan menjadikan penelitian ini semakin yakin untuk diteliti. Adapun hipotesis penelitian ini ialah: “diduga komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru”

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi di PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru yang beralamatkan di JL. Siak 2 No. KM 17. Umban Sari, Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipahami dan dipelajari yang berhubungan dengan variable penelitian sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

##### a. 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 interpersonal (X).

##### b. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen karyawan (Y). Adapun Operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi interpersonal adalah bagaimana anggota kelompok mengirim pesan antara dua orang atau antara satu lainnta, mereka pun pada dasarnya berkomunikasi dengan Bahasa lisan, tertulis maupun bahasa non verbal (Robbins, 2011)	Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi antar pribadi efektif</li> <li>• Jujur terhadap stimulus pekerjaan</li> <li>• Mengakui perasaan dan pikiran yang disampaikan</li> <li>• Pengakuan yang diterima</li> </ul>	Ordinal
	Empati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak mengevaluasi dan menilai orang lain</li> <li>• Mengenal anggota karyawan</li> <li>• Merasakan apa yang diraskaan oleh anggota lain</li> </ul>	Ordinal
	Sikap Mendukung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bersifat deskriptif tidak mengkritik</li> <li>• Terus terang dan terbuka</li> <li>• Bersedia mendengar pandangan orang lain</li> <li>• Penghargaan yang bernilai dan berharga untuk anggota</li> </ul>	Ordinal
	Sikap Positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan dorongan positif</li> <li>• Bersikap positif kepada orang lain</li> </ul>	Ordinal
Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai kepentingan organisasi,	Afektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki hubungan emosional dengan perusahaan</li> <li>• Terlibat dalam organisasi perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	Continuitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa butuh dengan perusahaan</li> </ul>	Ordinal

kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. (Mowday, 2011)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak ingin meninggalkan perusahaan</li> <li>• Mengembangkan perusahaan</li> </ul>	
	Normatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki tanggung jawab pada perusahaan</li> <li>• Terikat dengan organisasi</li> <li>• Berkontribusi dengan organisasi</li> </ul>	Ordinal

### 3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010:55). Populasi adalah keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru yang berjumlah 34 orang.

#### 2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan wilayah generalisasi penelitian, sampel merupakan bagian terkecil yang akan di gunakan dalam penelitian ini untuk disebarkan kepada seluruh responden yang dijadikan sampel (Sugiyono, 2013). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Jenuh Sampling* yaitu berdasarkan pengambilan sampel diambil sesuai dengan jumlah populasi dalam peneltian yaitu

berjumlah 34 orang sebagai jumlah keseluruhan karyawan yang ada di PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru tersebut.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang dihimpun sebagai pendukung dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Warsito, 2010). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan kuesioner sengan menggunakan skala Likers 1-5 yang diberikan kepada responder yaitu karyawan PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru. Data yang didapat berupa identitas dan pendapat atau persepsi dari responden tersebut. Data primer ini merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis, langsung melalui objek yang ditujui atau diteliti. Adapun data primer diperoleh dari lembaga pemerintah ini ialah informasi data, jumlah karyawan yang berada di perusahaan tersebut.

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung berdasarkan keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Hadi, 2010). Data yang penulis peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dari perusahaan yang bersangkutan atau data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka tabel dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan di dalam penulisan ini.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner/ Angket

Adapun teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 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 interpersonal terhadap komitmen karyawan pada PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru

Kuesioner dalam penelitian ini berguna untuk memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk di isi guna memperoleh data-data mengenai tanggapan responden, dengan menggunakan skala likert (1 sampai 5). Nilai untuk skala tersebut adalah:

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Responden**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar

atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan, informasi dapat lebih siap diperiksa kesahihannya atas dasar isyarat nonverbal (Black & Champion, 2011).

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dokumen ini dapat berupa dokumen pemerintah, hasil penelitian, foto-foto atau gambar, buku harian, laporan keuangan, undang-undang, hasil karya seseorang, dan sebagainya. Dokumen tersebut dapat menjadi sumber data pokok, dapat pula hanya menjadi data penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian (Nanang Martono, 2016: 87).

#### 3.6 Teknik Analisis Data

##### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas Data

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alatukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakahjawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk

digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hasil (*correlated*/total indikator)  $> r$  *table*, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ . Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbacch alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (ghozali, 2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

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.

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.

#### **b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinan ( $R^2$ ) 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. 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).

Jika nilai Adjusted R<sup>2</sup> bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R<sup>2</sup>*) 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).

### 3. Uji Hipotesis

#### b. Analisis 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 26 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

- X = Komunikasi Interpersonal  
b = Koefesien Regresi  
a = Konstanta  
e = *Error*

#### b. Uji- t Parsial

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).

Menurut Ghozali (2012:98), 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. Hipotesis nol ( $H_0$ ) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan

penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative ( $H_a$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

$H_0$  : apabila signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

$H_a$  : apabila signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru

PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontruksi, penyewaan alat berat dan pengangkutan di dirikan pada 17 April 2003. Perusahaan berlokasi di Jalan Siak 2 No. KM 17. Umban Sari, Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru . PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru dipercaya untuk menyelesaikan misinya dalam menjalankan proyek yang diperoleh. Peralatan yang akan disewa akan datang jaminan bebas resiko dan meyakinkan proyek costumer bahwa peralatan akan diservis dan dipeliharani

United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru senantiasa meningkatkan mutu pelayanan kepada pelanggan secara berkelanjutan disegala lini kepada para karyawan agar bisa diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari dan memberikan kepuasan pelayanan melalui ketersediaan dan keandalannya dalam memberikan solusi yang tepat bagi para pelanggan.

Pengerjaan proyek kontraktor dimulai dengan kontrak untuk menentukan jangka waktu pada suatu proyek yang disepakati. Berbagai macam proyek yang sudah dilakukan di perusahaan ini, diantaranya membangun jalan, bangunan hingga pelabuhan. Dan pengerjaan proyeknya diberbagai kota di daerah Provinsi Riau. Seiring dengan berjalannya waktu dan semakin meningkatnya kemajuan teknologi yang masuk ke Indonesia. PT. United Equipment semakin berkembang dalam pelayanannya dengan pengalaman kerja dan kesatuan tim sumber daya manusia

yang cukup handal, kami mampu menyelesaikan proyek dengan memberikan kepuasan kepada pelanggan melalui ketepatan dalam segi kualitas, waktu penyelesaian pekerjaan maupun biaya.

#### **4.2 Visi dan Misi PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru**

##### **1. Visi Perusahaan**

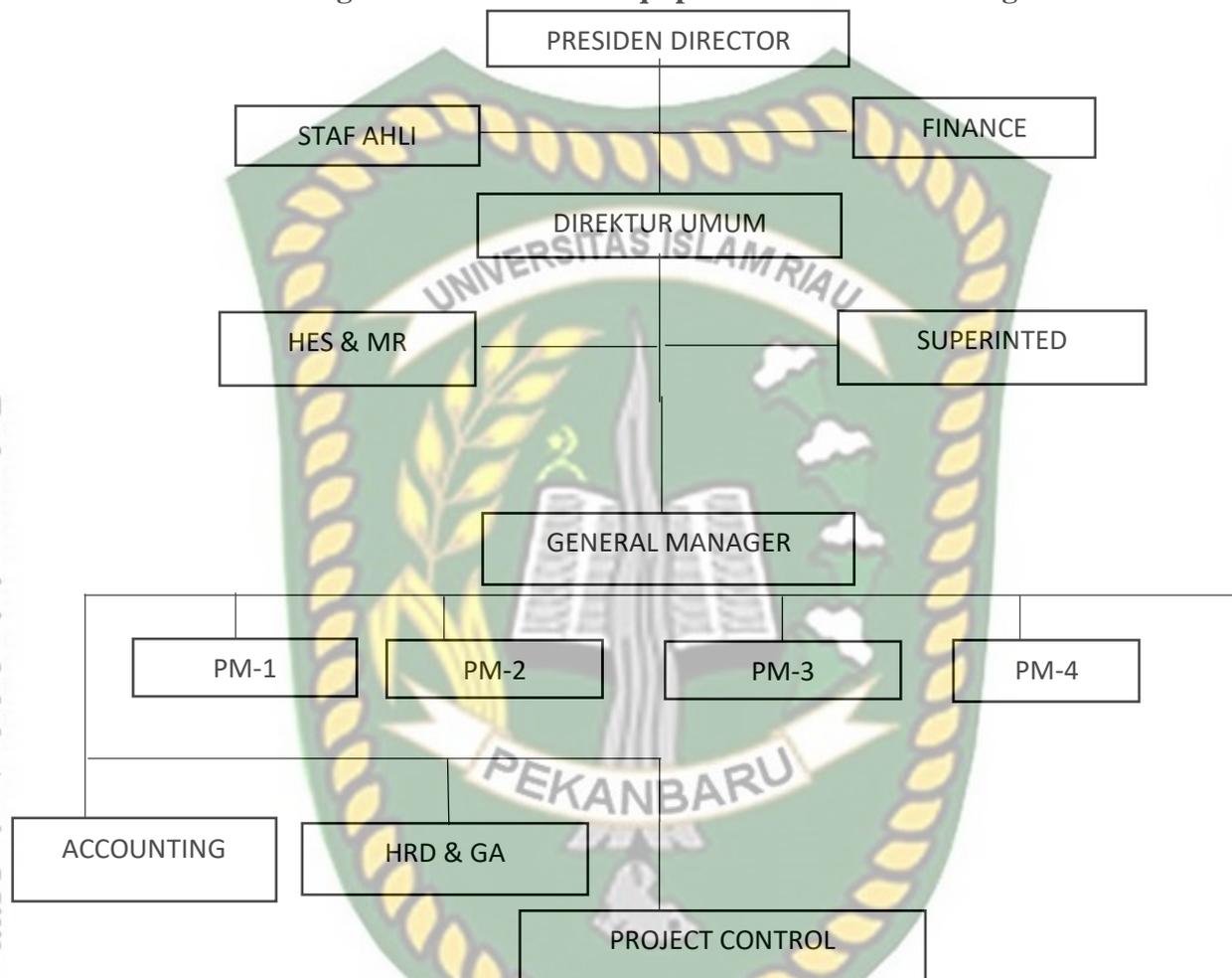
Adapun visi pada PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru ialah menjadikan perusahaan jasa kontraktor dan konstruksi yang dapat diandalkan oleh klien.

##### **2. Misi Perusahaan :**

- a. Mengimplementasikan budaya kerja “ selamat “dengan moto “utamakan keselamatan dan kesehatan kerja”
- b. Menggunakan sumber daya memumpuni, loyal dan handal sehingga menjadikan perusahaan yang disegani disegala bidang
- c. Selalu meningkatkan kinerja perusahaan dan konsisten menerapkan standar mutu dan sistem K3L2.
- d. Memberikan kepuasan kepada pelanggan dalam segi kualitas, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan serta harga yang bersaing dengan didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan teknologi yang maju.

### 4.3 Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**  
**Stuktur Organisasi PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru**



Sumber: PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru, 2022

#### 4.4 Tugas dan Wewenang Bidang Jabatan Pada PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru

##### 1. President Director

Uraian dan tugasnya sebagai berikut :

- a) Menjamin dan memastikan pemenuhan seluruh janji komitmen kebijakan K3L2 dan pengadaan perangkat pendukung serta implementasi seluruh program K3L2 itu sendiri
- b) Memperlihatkan keteladanan/panutan dalam kepemimpinan pengolahan dan pelaksanaan K3L
- c) Memberikan pengarahan ( *Board Of Direction Breafing* ) menuju perbaikan kepada kepada segenap karyawan
- d) Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi karyawan
- e) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan
- f) Menetapkan strategi-strategi untuk mencukupi visi dan misi perusahaan
- g) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan perusahaan
- h) Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan

##### 2. Staf Ahli

Uraian dan tugasnya adalah sebagai berikut ;

- a) Memberikan nasehat dan saran dalam perencanaan pengembangan perusahaan
- b) Mengadakan evaluasi bagian *Head Office* dan ekonomi perusahaan
- c) Memberikan saran dalam bidang hukum

### 3. Finance

Uraian dan tugasnya adalah sebagai berikut :

- a) Melakukan penyusunan keuangan perusahaan
- b) Melakukan transaksi keuangan perusahaan
- c) Berhubungan dengan pihak internal ataupun eksternal berkaitan dengan kesibukan keuangan perusahaan
- d) Mengontrol kesibukan keuangan dan transaksi keuangan perusahaan
- e) Membuat laporan tentang kesibukan keuangan perusahaan

### 4. Direktur Umum uraian dan tugasnya berikut ini ;

- a) Memberikan pelayanan dan administrasi kepada semua unsur organisasi
- b) Mengatur dan meningkatkan hubungan kerja sama antara karyawan perusahaan dengan masyarakat
- c) Memberikan pelatihan pendidikan bagi karyawan
- d) Memberikan pelayanan kepada semua unsur dalam organisasi dibidang kesejahteraan dan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja bagi seluruh karyawan dan keluarganya
- e) Memberikan penyuluhan mengenai fasilitas perusahaan

### 5. Hes & MR

Uraian dan tugasnya berikut ini :

- a) Memastikan program K3L2 diterapkan
- b) Mengadakan peninjauan K3L2 ( Audit ) di lapangan
- c) Berpartisipasi pada investigasi serius kecelakaan
- d) Memastikan rekomendasi perbaikan-perbaikan dilaksanakan

- e) Menyetujui rekomendasi program pelatihan yang diberikan
- f) Memberikan pengarahan untuk menuju perbaikan

#### 6. Superintendent

Uraian dan tugasnya berikut ini :

- a) Superintendent mengadakan penyelidikan atas insident-insident dan bertanggung jawab atas semua tindakan-tindakan perbaikan
- b) Superintendent bertanggung jawab untuk memastikan seluruh bangunan dan equipment yang dipakai selama kontruksi diperiksa secara reguler, ditandai dengan tepat, dipelihara dan dipakai atau dioperasikan sesuai dengan ketentuan-ketentuan pabrik
- c) Superintendent akan memastikan bahwa seluruh personel dibawah autoritasnya memiliki kemampuan dan pengalaman yang relevan untuk mengajarkan pekerjaan yang selamat.
- d) Superintendent akan memastikan prosedur kerja termasuk ketentuan-ketentuan HES dan pengidentifikasi bahaya, hal hal terus dimengerti oleh para supervisor dan pekerjaan sebelum memulai pekerjaan.
- e) Superintendent akan memastikan kegunaan equipment dan inpeksi mesin di tempat kerja sesuai dengan orang yang komopeten dan temuan-temuan pada inpeksi tersebut didokumentasikan dan di tinjau ulang dengan tepat.
- f) Manager lapangan akan menghadiri ( *Tail Gate Metting* ) *safety metting* dan memperhatikan keselamatan di tempat kontruksi di sampaikan.

#### 7. General Manager

Uraian dan tugasnya berikut ini :

- a) Memastikan program K3L2 diterapkan
- b) Mengadakan peninjauan K3L2 ( Audit ) ke lapangan.
- c) Berpartisipasi pada investigasi serius kecelakaan.
- d) Memastikan rekomentasi perbaikan-perbaikan dilaksanakan.
- e) Menyetujui rekomendasi program pelatihan yang diperlukan.
- f) Memberikan pengarahan untuk menuju perbaikan.

8. *Accounting* uraian dan tugasnya berikut ini :

- a) Penanganan masalah karyawan ( gaji, komisi, bonus, dan cuti )
- b) Pelaksanaan kegiatan adminitrasi operasional perusahaan setiap hari.
- c) Penyimpanan dan pencatatan *database* klien dan calon klien

9. HRD ( *Human Resources of Development* ) uraian dan tugasnya berikut ini :

- a) Bertanggung jawab didalam pengolahan dan pengembangan sumber daya manusia.
- b) Bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan pembinaan *government & industrial* serta mempunyai kewajiban memelihara dan menjaga citra perusahaan.
- c) Bertanggung jawab terhadap kegiatan yang berhubungan dengan rekapitulasi absensi karyawan, perhitungan gaji, tunjangan dan bonus.
- d) Menyusun prosedur seleksi recruitment karyawan baru
- e) Merekomendasikan kandidat berdasarkan hasil tes psikologi dan *interview* awal serta mengatur jadwal *interview* lanjutan ( *user, hrd, presdir* ), agar proses rekrutment dapat berjalan baik sesuai rencana
- f) Menginput data karyawan ke sistem agar terdata dengan baik.

g) Membuat laporan rekapitulasi mutasi, promosi, dan status karyawan (tambahan anak, menikah, berhenti).

10. GA ( *General Affair* ) uraian tugasnya berikut ini :

- a) Mendukung seluruh kegiatan operasional kantor dengan melakukan proses pengadaan seluruh peralatan kebutuhan kerja.
- b) Melakukan analisa kebutuhan anggaran atas pengadaan dan pemeliharaan seluruh fasilitas dan seluruh sarana penunjang aktivitas kantor untuk kemudian diajukan kepada bagian keuangan dan manajemen perusahaan untuk dianggarkan dan disetujui.
- c) Membina hubungan dengan para vendor dan supplier barang dan jasa fasilitas/prasaran kantor serta membantu dalam menangani komplain atas vendor/supplier termasuk tindak lanjut atas penanganan nota pembayaran/invoice maupun kontak kerja dengan pihak terkait.
- d) Membuat, menjalankan dan mengembangkan sistem kerja/prosedur atas pengadaan atas pemeliharaan fasilitas penunjang kerja.
- e) Melakukan survei tingkat kepuasan atas pelayanan yang diberikan kepada seluruh karyawan/unit dalam perusahaan untuk tujuan peningkatan kualitas/mutu, ketepatan dan kecepatan pelayanan yang diberikan.
- f) Menyiapkan laporan keuangan untuk keperluan rapat anggaran, laporan keuangan atas aset dan beban biaya kantor.

11. Project control uraian tugasnya berikut ini:

- a) Membuat rencana penyewaan alat berat, menyusun dan menetapkan ururan alat berat, input material alat dan mesin, serta pekerja.
- b) Perencanaan aliran kerja (*workflow*) organisasi.
- c) Penjadwalan dan mempersiapkan klien dan jadwalnya (*timetables*).
- d) Pengendalian dan memberikan otoritas untuk memulai kegiatan penyewaan, memonitor, menindak lanjuti, dan menjaga rencana dilaksanakan.

12. Project Manager uraian tugasnya berikut ini :

- a) Bertanggung jawab pada HES *Management Plan* dan program determinasi dan penyerapannya secara menyeluruh sesuai dengan keperluan dan peraturan perusahaan/klien dan pemerintah.
- b) Bertanggung jawab atas verifikasi prosedur-prosedur dan sistem safety yang dipakai semua dapertement
- c) Bertanggung jawab atas mutu semua proyek dari klien.
- d) Bertanggung jawab atas keselamatan pencegahan kerusakan utama pada resiko kesehatan, resiko kebakaran, dan kecelakaan kerja.
- e) Memeriksa seluruh area kerja paling kurang sekali dalam seminggu untuk memastikan semua area operasi di laksanakan dengan cara yang aman.
- f) Memverifikasi langsung koordinator safety, superintendent, dan supervisor untuk mengadakan metting lima menit sebelum mulai bekerja guna memastikan kondisi kerja yang baik.
- g) Menyediakan dan merencanakan tempat kerja yang aman untuk karyawan.

- h) Menyediakan sumber penghasilan (uang, bahan, peralatan, karyawan) memerlukan perawatan untuk keselamatan dan rencana kerja.
- i) Menerapkan, mengarahkan dan mengendalikan semua kegiatan yang berkaitan langsung atau tidak langsung, untuk layanan purna jual di cabang / lokasi kerja

#### 4.5 Aktivitas Perusahaan

Tujuan dan aktivitas didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh manfaat ekonomi yang layak dan menguntungkan. Dalam hal ini usaha yang dipilih harus benar-benar memiliki peluang untuk dikembangkan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Adapun dalam akte notaris pendirian perusahaan dinyatakan bahwa maksud dan tujuan serta aktivitas usaha yang dilakukan perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Maksud dan tujuan adalah berusaha dalam bidang perindustrian, kontraktor, perdagangan, pengadaan barang, jasa dan percetakan
- 2) Merencanakan, memborong dan mengerjakan pekerjaan bangunan termasuk pembuatan dan perbaikan gedung-gedung, jembatan-jembatan, saluran-saluran dan pemasangan instalasi listrik
- 3) Berdagang pada umumnya baik atas tanggungan sendiri, maupun atas tanggungan pihak lain termasuk perdagangan ekspor dan impor.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Umum Responden

Karakteristik umum responden merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana identitas responden yang bekerja pada perusahaan ini dan identitas responden untuk menunjukkan bahwa dari biodata responden yang akan dijadikan bahan acuan. Adapun karakteristik umum responden dalam penelitian ini adalah: jenis kelamin, usia, pendidikan tertinggi, dan masa kerja. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang bekerja dengan kebutuhan perusahaan, jenis kelamin yang mempermudah perusahaan sesuai pada bidang kerjanya dengan sebaik mungkin. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	22	64,7
2	Perempuan	12	35,2
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang laki- laki

berjumlah 22 orang atau 64,7%. Dan karyawan yang perempuan berjumlah 12 orang atau 35,2%. Jadi dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah laki-laki. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan bidang kontraktor dan alat berat ini lebih mengutamakan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan karena lebih membutuhkan fisik yang kuat dalam bekerja. Namun karyawan perempuan lebih diperlukan hanya untuk bagian kantor pada perusahaan ini.

### 5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan sebuah penilaian responden yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan standar dari umur yang bekerja, umur akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	20 – 25 tahun	7	20,5
2	26- 30 tahun	15	44
3	31- 40 tahun	9	26,4
4	41- 50 tahun	3	8,8
5	Diatas 50 tahun	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20- 25 tahun berjumlah 7 orang atau 20,5%. Karyawan yang berusia 26- 30 tahun berjumlah 15 orang atau 44%. Karyawan yang berusia 31- 40 tahun berjumlah 9 orang atau 26,4%. Dan karyawan yang berusia 41- 50 tahun berjumlah 3 orang atau 8,8%. Jadi mayoritas responden dalam penelitian ini ialah karyawan yang berusia 26- 30 tahun.

Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang rentang usianya maksimal 30 tahun yang lebih dominan apabila karyawan tersebut bekerja pada bagian tertentu misalnya pada mekanik alat berat dan yang lainnya.

### 5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan responden merupakan sebuah penilaian yang menunjukkan sejauh mana tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja dan pendidikan tersebut dapat sebagai acuan dasar karyawan untuk memahami dan mengatasi masalah pekerjaan yang dialaminya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi**

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	18	52,9
4	D3	0	0
5	S1	15	44
6	Pascasarjana	1	2,9
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 18 orang atau 52,9%. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 15 orang atau 44%. Dan karyawan yang berpendidikan Pascasarjana berjumlah 1 orang atau 2,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang bekerja pada perusahaan ini ialah berpendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini tidak memerlukan dan membutuhkan

pendidikan yang tinggi dalam bekerja seperti karyawan bagian mekanik dan alat berat dan karyawan bagian sales atau marketing.

#### 5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung seberapa lama seseorang yang bekerja dengan waktu yang cukup atau sebentar dalam sebuah perusahaan, masa kerja yang semakin lama maka karyawan akan semakin berpengalaman dalam bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	1 Tahun	5	14,7
2	2- 5 tahun	19	55,8
3	8 tahun	6	17,6
4	10 tahun	4	11,7
5	Diatas 10 tahun	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 1 tahun berjumlah 5 orang atau 14,7%. Karyawan yang bermasa kerja 2-5 tahun berjumlah 19 orang atau 55,8%. Karyawan yang bermasa kerja 8 tahun berjumlah 6 orang atau 17,6%. Dan karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 4 orang atau 11,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah bermasa kerja 2-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa banyak dari setiap karyawan yang masih lama masa kerjanya pada perusahaan ini dan mampu memahami perusahaan dengan sebaik mungkin.

## 5.2 Uji Kualitas Data

### 5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dapat kita ketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus  $Df = N - 1 = 34 - 1 = 33$  ialah 0,333. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Data**

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X)	0,747	0,333	Valid
	0,920	0,333	Valid
	0,888	0,333	Valid
	0,909	0,333	Valid
	0,775	0,333	Valid
	0,834	0,333	Valid
	0,720	0,333	Valid
	0,865	0,333	Valid
	0,798	0,333	Valid
	0,790	0,333	Valid
	0,786	0,333	Valid
	0,864	0,333	Valid

	0,892	0,333	Valid
	0,751	0,333	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	0,769	0,333	Valid
	0,789	0,333	Valid
	0,468	0,333	Valid
	0,915	0,333	Valid
	0,547	0,333	Valid
	0,891	0,333	Valid
	0,732	0,333	Valid
	0,783	0,333	Valid

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas merupakan uji validitas pada variabel komunikasi interpersonal (X) dan komitmen organisasi (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,333. Pada suatu indikator jika dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 14 indikator komunikasi interpersonal dan 8 indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012: 90) “Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi

dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Komunikasi Interpersonal (X)	14	0,964	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	8	0,885	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas dari komunikasi interpersonal (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,964 > 0,60$ ), dan begitu juga dengan uji reliabilitas variabel dari komitmen organisasi (Y) yang mana nilainya lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,885 > 0,60$ ). Artinya semua keseluruhan item pada variabel komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

### 5.3 Analisis Deskriptif Komunikasi Interpersonal (X)

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang yang telah memiliki hubungan dimana orang-orang tersebut telah berhubungan dengan berbagai cara. Biasanya komunikasi interpersonal itu dilakukan secara berhadap-hadapan atau bertatap muka langsung. Bentuk bertatap muka langsung sering kita sebut perbincangan atau percakapan. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara dua orang secara bertatap muka dan dalam kelompok. Karena dalam mengkomunikasikan setiap anggota organisasi ini maka akan menjadikan hal

yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Untuk menjelaskan komunikasi interpersonal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 5.3.1 Keterbukaan

Keterbukaan adalah salah satu Tindakan yang akan menjadikan setiap orang untuk memiliki komunikasi diantara karyawan dan anggotanya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, dengan nilai yang terbuka juga setiap anggota karyawan mampu memahami dan mengetahui informasi tersebut secara terbuka dalam pekerjaan. Untuk menjelaskan dimensi keterbukaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Komunikasi Antar Pribadi Secara Efektif Terkait Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	11	32,3
2	Baik	7	20,5
3	Cukup Baik	16	47
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan memiliki komunikasi antar pribadi secara efektif terkait pekerjaan yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 11 orang atau 32,3%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 7 orang atau 20,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 16 orang atau 47%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah cukup baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini dalam hal pribadi masih

sering tidak memperdulikan komunikasi yang jelas dan mampu memberikan penjelasan yang baik dan setiap anggota karyawan yang memberikan keinginannya dalam bekerja, karyawan pada perusahaan ini selalu menjalankan dan berkomunikasi yang jelas apabila ada anggota yang lain membutuhkannya.

Pada realitas yang terjadi diperusahaan ini bahwa karyawan masih ada yang tidak ingin ngobrol atau berbincang dan mengutamakan hal yang baik seperti berkomunikasi yang jelas kepada anggota untuk menyelesaikan tugasnya dengan berkelompok atau dalam satu tim kerja yang membuat karyawan saling efektif dengan komunikasi antara pribadi. Karyawan yang bekerja dengan baik mereka tidak memperdulikan komunikasi diantara pribadi yang membuat hubungan kerjanya renggang.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Jujur Antar Anggota**  
**Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	19	55,8
2	Baik	15	44
3	Cukup Baik	0	0
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu jujur antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 19 orang atau 55,8%. Dan karyawan yang menjawab baik berjumlah 15 orang atau 44%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan diharuskan untuk selalu jujur dalam bekerja dan mampu bersikap jujur dalam menyelesaikan pekerjaan, karena jika karyawan ini tidak bersikap jujur maka perusahaan akan bertindak kepada karyawan tersebut dan akan membuat karyawan dihukum dengan perbuatannya tersebut. Karyawan yang memiliki sikap yang jujur antar anggota akan memberikan hasil yang baik dan memaksimalkan hasilnya dengan baik.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menerima dan Menjelaskan Pendapatnya Untuk Memperbaiki Komunikasi Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	16	47
2	Baik	14	41
3	Cukup Baik	4	11,7
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menerima dan menjelaskan pendapatnya untuk memperbaiki komunikasi perusahaan yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 16 orang atau 47%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 14 orang atau 41%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 4 orang atau 11,7%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih mampu memberikan pendapatnya dan idenya dalam bekerja baik dalam hal internal maupun eksternal, karyawan pada

perusahaan ini selalu menerima pendapat dari anggota yang lain yang membuat dirinya akan memperbaiki keadaan yang lebih baik lagi.

Realitas yang terjadi pada perusahaan ini karyawan selalu memberikan pendapat nya dan mempermudah dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mampu menerima setiap pendapat yang telah dikemukakan oleh anggota yang lain untuk membangun dan memberikan pandangan yang menurut karyawan tersebut benar.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menerima Pengakuan Yang Baik Dan Tidak Baik Untuk Dirinya Sendiri**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	6	17,6
2	Baik	10	29,4
3	Cukup Baik	13	38,2
4	Tidak Baik	5	14,7
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menerima pengakuan yang baik dan tidak baik untuk dirinya sendiri yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 6 orang atau 17,6%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 10 orang atau 29,4%. Karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 13 oang atau 38,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak baik berjumlah 5 orang atau 14,7%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah cukup baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih belum mampu untuk mengakui jika dirinya memiliki kesalahan dalam bekerja dan mereka masih sering

menginginkan pengakuan yang menurutnya benar dan tidak merugikan dirinya dihadapan perusahaan.

Pada halnya pengakuan baik maupun yang tidak baik adalah hal yang sama aja untuk mempermudah dan memperbaiki hasil karyawan atau komitmennya dalam menyelesaikan pekerjaan, karena jika pengakuan yang tidak baik tersebut lebih cenderung untuk memperbaiki keadaan yang tidak baik menjadi hal yang baik dan mampu memberikan kepuasan kepada perusahaan.

### 5.3.2 Empati

Empati merupakan salah satu sikap yang dimiliki seseorang karyawan dalam membantu dan menyelesaikan tugas diantara sesama anggota karyawan nya dalam hal mengutamakan dan menjalankan suatu keputusan yang jelas dan terarah, dengan hal ini empati sebagai sikap yang membuat seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tersebut. Untuk menjelaskan empati dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Tidak Ingin**  
**Mengevaluasi Dan Menilai Anggota Yang Lainnya**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	25	73,5
2	Baik	9	26,4
3	Cukup Baik	0	0
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan tidak ingin mengevaluasi dan menilai anggota yang lainnya yang

berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 25 orang atau 73,5%. Dan karyawan yang menjawab baik berjumlah 9 orang atau 26,4%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih selalu mengevaluasi dan mengkritik karyawan yang lain dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga banyak dari karyawan yang kurang menyenangkan karena semakin banyaknya anggota yang mengevaluasi karyawan yang lain maka akan semakin banyak kritikan yang dilakukan dalam pekerjaan.

Pada realitasnya antar anggota perusahaan ini masih kurang mampu menyeimbangkan antara kritikan dan evaluasi antar karyawan yang bekerja sehingga karyawan masih selalu menilai anggota yang lain padahal belum tentu pekerjaan yang dilakukannya benar dan maksimal.

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. United Equipment**  
**Saling Mengenal Sesama Anggota Kelompok Kerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	12	35,2
2	Baik	19	55,8
3	Cukup Baik	3	8,8
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. United Equipment saling mengenal sesama anggota kelompok kerja yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik

berjumlah 12 orang atau 35,2%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 19 orang atau 55,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 3 orang atau 8,8%.

Dari jawaban responden tersebut yang menjawab paling tinggi ialah baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan saling mengenal dan mampu menyelesaikan masalah diantara sesama anggotanya, karyawan yang mengenal satu sama lain mampu memberikan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin yang membuat dirinya mampu menjaga hubungan yang baik. Karyawan yang tidak ingin mengenal adalah karyawan yang tidak mau berhubungan dengan baik antara sesama anggota karyawan dan mereka tidak memiliki hubungan yang baik dan selalu membuat suasana menjadi kurang baik.

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Dapat Memahami Perasaan Anggota Yang Lainnya Terkait Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	11	32,3
2	Baik	9	26,4
3	Cukup Baik	14	41
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu dapat memahami perasaan anggota yang lainnya terkait pekerjaan yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 32,3%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah

9 orang atau 26,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 14 orang atau 41%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang masih kurang mampu memahami dan mengenali perasaan anggotanya hal ini banyak dari karyawan yang memikirkan perasaan sendiri tanpa perasaan anggotanya dalam menyelesaikan tugas. Karyawan antar anggota yang lain masih belum mampu bertenggangrasi dalam menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin.

### 5.3.3 Sikap Mendukung

Sikap mendukung menjadi salah satu hal yang akan dilakukan dalam suatu perusahaan atau dalam proses pelaksanaan kerja, sikap mendukung akan mempermudah pelaksanaan dari setiap orang yang bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin agar dapat mempermudah suatu proses kerja yang berjalan diantara rekan kerjanya tersebut. Untuk menjelaskan sikap mendukung dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mengkritik**  
**Anggota Yang Lain Dalam Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	12	35,2
2	Baik	10	29,4
3	Cukup Baik	8	23,5
4	Tidak Baik	4	11,7
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu mengkritik anggota yang lain dalam pekerjaan yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 12 orang atau 35,2%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 10 orang atau 29,4%. Karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 8 orang atau 23,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak baik berjumlah 4 orang atau 11,7%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mengkritik dan memberikan saran kepada anggota yang lain apabila ada kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan, karyawan selalu memberikan ide apabila ada hal yang kurang memuaskan perusahaan ini. Karyawan tidak ingin memberikan arahan yang kurang jelas mengenai tugas dan pekerjaannya dalam hal yang kurang efektif menurut anggota karyawan tersebut.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Antar Sesama**  
**Karyawan Tentang Pekerjaan Dengan Terus Terang dan Terbuka**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	15	44
2	Baik	14	41
3	Cukup Baik	5	14,7
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai komunikasi antar sesama karyawan tentang pekerjaan dengan terus terang dan terbuka yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 15 orang atau 44%. Karyawan yang menjawab baik

berjumlah 14 orang atau 41%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 5 orang atau 14,7%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mampu berkomunikasi dengan terbuka dan selalu membicarakan hal pekerjaan dan tugasnya secara terbuka dan tidak ada yang ditutup-tutupi. Hal ini yang membuat karyawan semakin yakin dan informative dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang tidak ingin terbuka dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan menjadikan karyawan selalu muncul dalam menyelesaikan tugas dan apa yang diinginkan tidak selesai.

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mendengar Pendapat Anggota Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	23	67,6
2	Baik	9	26,4
3	Cukup Baik	2	5,8
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu mendengar pendapat anggota dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 23 orang atau 67,6%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 9 orang atau 26,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 2 orang atau 5,8%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa anggota karyawan ini mampu menerima dan memberikan saran yang baik kepada karyawan yang lain agar terlaksanakan pekerjaannya, karyawan pada perusahaan ini diharuskan untuk saling berkoordinasi dan memberikan arahan dari sesama yang mengetahui yang membuat karyawan saling berkerjasama. Karyawan yang tidak ingin memberikan kritik yang jelas dan pendapat yang kurang mumpuni maka akan menjadikan setiap anggota itu tidak berjalan dengan baik maupun tugasnya tidak dikerjakan dengan seimbang.

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memberikan Kesan Yang Bernilai Untuk Anggota**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	13	38
2	Baik	14	41
3	Cukup Baik	7	20,5
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu memberikan kesan yang bernilai untuk anggota yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 13 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 14 orang atau 41%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 7 orang atau 20,5%.

Dari jawaban tersebut responden yang paling tinggi ialah baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan sellau memberikan kesan maupun komunikasi yang mampu menjadikan antar anggota karyawan yang lain bernilai dan bermanfaat bagi anggota yang lain, meskipun ada beberapa yang tidak bermanfaat dari karyawan

tersebut namun masih mengutamakan hal yang bernilai diantara anggota karyawan itu sendiri.

Pada realitasnya masih ada diantara karyawan yang masih kurang mampu menyeimbangkan kesan yang baik dan kesan yang tidak baik diantara anggota karyawan ini, hal ini yang menyebabkan karyawan masih kurang mampu menghadapi hal yang terjadi di perusahaan ini yang menyebabkan karyawan tidak seimbang dan kurang menyelesaikan tugasnya dengan bersama.

#### 5.3.4 Sikap Positif

Sikap positif adalah salah satu Tindakan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan untuk menyelesaikan suatu perkara yang dapat menjamin suatu hal yang dapat mempermudah proses dari pekerjaan karyawan yang mana diantara rekan kerja terjalin sebuah komunikasi yang seimbang dan terarah. Sikap positif dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Memberikan Dorongan dan Dukungan Yang Terbaik Untuk Anggota Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	16	47
2	Baik	10	29,4
3	Cukup Baik	8	23,5
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu memberikan dorongan dan dukungan yang terbaik untuk anggota perusahaan yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 16 orang atau 47%. Karyawan yang menjawab baik

berjumlah 10 orang atau 29,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 8 orang atau 23,5%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih selalu memberikan dorongan yang baik dan dukungan yang memotivasi karyawan agar sejalan dengan kebutuhan dari perusahaan itu sendiri. Karyawan yang bekerja ini mampu mendorong dirinya untuk berjalan kearah yang lebih jelas kepada setiap anggota karyawannya. Karyawan yang masih tidak ingin memberikan kemudahan pada anggota yang lain dan kurang mampu mendorong karyawan dengan motivasi yang tinggi maka ada beberapa karyawan yang kurang dan tidak ingin mendukung karyawan yang lainnya dalam bekerja.

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Memberikan Sikap Yang Positif Kepada Anggota Yang Lain**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	22	64,7
2	Baik	8	23,5
3	Cukup Baik	4	11,7
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu memberikan sikap yang positif kepada anggota yang lain yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 22 orang atau 64,7%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 8 orang atau 23,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 4 orang atau 11,7%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa anggota karyawan mampu memberikan hal dan sikap yang positif kepada anggota yang lain untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan hal yang lebih memudahkan karyawan dalam bekerja.

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Selalu Memberikan Penghargaan Yang Bernilai Untuk Anggota Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	14,7
2	Baik	6	17,6
3	Cukup Baik	19	55,8
4	Tidak Baik	4	11
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan selalu memberikan penghargaan yang bernilai untuk anggota karyawan yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 5 orang atau 14,7%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 6 orang atau 17,6%. Karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 19 orang atau 55,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak baik berjumlah 4 orang atau 11%.

Dari jawaban tersebut responden yang paling tinggi ialah cukup baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak pernah dan tidak mendapatkan penghargaan dari perusahaan meskipun karyawan mendapatkan prestasi yang baik dan mampu memberikan tingkat prestasi perusahaan. Karyawan hanya bekerja dengan tingkat maksimal namun perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan tersebut.

**Tabel 5.20**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel**  
**Komunikasi Interpersonal (X) pada PT. United Equipment Cabang**  
**Pekanbaru**

Variabel Komunikasi Interpersonal	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Keterbukaan</b>						
Karyawan memiliki komunikasi antar pribadi secara efektif terkait pekerjaan	11	7	16	0	0	131
Bobot Nilai	55	28	48	0	0	
Karyawan selalu jujur antar anggota karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	19	15	0	0	0	161
Bobot Nilai	95	60	0	0	0	
Karyawan selalu menerima dan menjelaskan pendapatnya untuk memperbaiki komunikasi perusahaan	16	14	4	0	0	148
Bobot Nilai	80	56	12	0	0	
Karyawan menerima pengakuan yang baik dan tidak baik untuk dirinya sendiri	6	10	13	5	0	119
Bobot Nilai	30	40	39	10	0	
Karyawan tidak ingin mengevaluasi dan menilai anggota yang lainnya	25	9	0	0	0	155
Bobot Nilai	125	36	0	0	0	
<b>Empati</b>						
Karyawan PT. United Equipment saling mengenal sesama anggota kelompok kerja	12	19	3	0	0	145
Bobot Nilai	60	76	9	0	0	
Karyawan selalu dapat memahami perasaan anggota yang lainnya terkait pekerjaan	11	9	14	0	0	133
Bobot Nilai	55	36	42	0	0	

Karyawan selalu mengkritik anggota yang lain dalam pekerjaan	12	10	8	4	0	132
Bobot Nilai	60	40	24	8	0	
<b>Sikap Mendukung</b>						
Komunikasi antar sesama karyawan tentang pekerjaan dengan terus terang dan terbuka	15	14	5	0	0	146
Bobot Nilai	75	56	15	0	0	
Karyawan selalu mendengar pendapat anggota dalam menyelesaikan pekerjaan	23	9	2	0	0	157
Bobot Nilai	115	36	6	0	0	
Karyawan selalu memberikan kesan yang bernilai untuk anggota	13	14	7	0	0	142
Bobot Nilai	65	56	21	0	0	
<b>Sikap Positif</b>						
Karyawan mampu memberikan dorongan dan dukungan yang terbaik untuk anggota perusahaan	16	10	8	0	0	144
Bobot Nilai	80	40	24	0	0	
Karyawan mampu memberikan sikap yang positif kepada anggota yang lain	22	8	4	0	0	154
Bobot Nilai	110	32	12	0	0	
Perusahaan selalu memberikan penghargaan yang bernilai untuk anggota karyawan	5	6	19	4	0	114
Bobot Nilai	25	24	57	8	0	
Total Skor						1.867
Skor Tertinggi						143
Skor Terendah						114
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Karyawan selalu jujur antar anggota karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

dengan skor sebanyak 161. Dan yang paling rendah berada pada indikator Perusahaan selalu memberikan penghargaan yang bernilai untuk anggota karyawan dengan skor sebanyak 114.

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

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

$$14 \times 5 \times 34 = 2.380$$

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

$$14 \times 1 \times 34 = 476$$

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

$$: \frac{2.380 - 476}{5}$$

$$:$$

$$: 380$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Komunikasi Interpersonal pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.380- 2.000

**Baik = 2.000- 1.620**

Netral = 1.620- 1.240

Tidak Baik = 1.240- 860

Sangat Tidak Baik = 860- 480

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel Komunikasi Interpersonal pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru adalah

sebesar 1.867 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.000- 1.620 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki komunikasi atau hubungan antara interaksi yang saling mendukung, karyawan memiliki sikap yang positif diantara anggota meskipun karyawan saling memberikan kritik dalam pekerjaannya.

#### 5.4 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk selalu tetap menjadi anggota organisasi. komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai kepentingan organisasi, kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen merupakan refleksi loyalitas karyawan pada organisasi dan merupakan proses dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya pada organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan. Untuk menjelaskan komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Terikat Secara Emosional Dengan Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	12	35,2
2	Baik	9	26,4
3	Cukup Baik	10	29,4
4	Tidak Baik	3	8,8
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan yang berjumlah 34

orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 12 orang atau 35,2%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 9 orang atau 26,4%. Karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 10 orang atau 29,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak baik berjumlah 3 orang atau 8,8%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang selalu merasa terikat kepada perusahaan ini, karena mereka (karyawan) merasa apa yang dibutuhkan oleh karyawan dipenuhi oleh perusahaan. Karyawan menginginkan terikat secara emosional yang jelas untuk perusahaan agar karyawan merasa ikatan dari pelaksanaan kerjanya berjalan dengan baik.

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. United Equipment Indonesia Ingin Selalu Terlibat Dalam Kegiatan Organisasi Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	7	20,5
2	Baik	10	29,4
3	Cukup Baik	17	50
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. United Equipment Indonesia ingin selalu terlibat dalam kegiatan organisasi perusahaan yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 7 orang atau 20,5%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 10 orang atau 29,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 17 orang atau 50%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah cukup baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih kurang ingin dalam melibatkan dirinya untuk melaksanakan tugas yang membuat dirinya dengan organisasinya baik dari dalam organisasi maupun acara diluar organisasi. Karyawan masih kurang ingin melibatkan dirinya untuk menyelesaikan tugas yang memang diluar dari job descriptionnya.

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. United Equipment Indonesia Selalu Merasa Butuh/Berkepentingan Terhadap Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	16	47
2	Baik	12	35,2
3	Cukup Baik	6	17,6
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. United Equipment Indonesia selalu merasa butuh/berkepentingan terhadap perusahaan yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 16 orang atau 47%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 12 orang atau 35,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 6 orang atau 17,6%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang merasa tugas dan pekerjaannya dibutuhkan perusahaan dalam menyelesaikan tugas, perusahaan merasa butuh dengan kehadiran karyawan yang mampu bekerja dengan tekun dan gigih untuk

meningkatkan prestasi perusahaan dengan baik. Karyawan yang merasa dirinya mampu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, maka secara langsung akan memberikan kemudahan bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan menjadi butuh kepada karyawan tersebut

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. United Equipment Indonesia Tidak Ingin Meninggalkan Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	29,4
2	Baik	19	55,8
3	Cukup Baik	5	14,7
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT United Equipment Indonesia tidak ingin meninggalkan perusahaan yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 10 orang atau 29,4%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 19 orang atau 55,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 5 orang atau 14,7%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah baik, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang merasa nyaman untuk bertahan diperusahaan ini dan ingin menjaga nama baik perusahaan dengan sebaik mungkin, hal ini yang menyebabkan karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan yang membuat dirinya aman dan nyaman. Karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja maka akan banyak alasan dan cara untuk mereka meninggalkan perusahaan yang menyebabkan tingkat *Turn Over* nya meningkat.

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. United Equipment**  
**Indonesia Mampu Mengembangkan Perusahaan Dengan Baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	13	38,2
2	Baik	12	35,2
3	Cukup Baik	9	26,4
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. United Equipment Indoensia mampu mengembangkan perusahaan dengan baik yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 13 orang atau 38,2%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 12 orang atau 35,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 9 orang atau 26,4%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang memang mampu mengembangkan perusahaan dan meningkatkan reputasi perusahaan dengan sebaik mungkin yang akan membuat karyawan mampu menjaga dan menjalankan aktivitas perusahaan dimata dengan baik dan benar. Karyawan harus mampu meningkatkan reputasi yang jelas untuk perusahaan.

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memiliki**  
**Tanggung Jawab Yang Jelas Kepada Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	19	55,8
2	Baik	9	26,4
3	Cukup Baik	6	17,6
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu memiliki tanggungjawab yang jelas kepada perusahaan yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 19 orang atau 55,8%. Karyawan yang mengatakan baik berjumlah 26,4%. Dan karyawan yang mengatakan cukup baik berjumlah 6 orang atau 17,6%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah sangat baik. Hal ini diakrenakan bahwa karyawan memang diharuskan untuk mampu bertanggungjawab dnegan pasti kepada tugas dan pekerjaannya yang lebih baik, agar nantinya jika ada hal yang membuat perusahaan turun omsetnya maka karyawan harus menerima resiko dan tanggungjawab untuk menyelesaikan tanggungjawab tersebut. Apabila karyawan ini mampu menanggung resiko kerja maka akan secara langsung mereka komitmen dalam menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin.

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Merasa Terikat dan**  
**Memberikan Keterikatan Kepada Organisasi PT. United Equipment**  
**Indonesia**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	29,4
2	Baik	13	38,2
3	Cukup Baik	11	32,3
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu merasa terikat dan memberikan keterikatan kepada organisasi PT. United Equipment Indonesia yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 10 orang atau 29,4%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 13 orang atau 38,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 11 orang atau 32,3%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu mampu memberikan hasil dan komitmennya yang baik dan merasa ingin terikat kepada perusahaan untuk melakukan tugas dan pekerjaannya yang menjadikan karyawan tersebut ingin dan tidak mau meninggalkan perusahaan. Karyawan yang masih selalu ingin meninggalkan perusahaan adalah karyawan yang hanya bekerja semata-mata untuk bekerja saja dan tidak mampu berkomitmen dengan perusahaan yang lebih baik lagi.

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. United Equipment**  
**Indonesia Mampu Berkontribusi Untuk Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	29,4
2	Baik	16	47
3	Cukup Baik	6	17,6
4	Tidak Baik	2	5,8
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. United Equipment Indonesia mampu berkontribusi untuk perusahaan yang berjumlah 34 orang. Dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 10 orang atau 29,4%. Karyawan yang menjawab baik berjumlah 16 orang atau 47%. Karyawan yang menjawab cukup baik berjumlah 6 orang atau 17,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak baik berjumlah 2 orang atau 5,8%.

Dari jawaban responden tersebut yang paling tinggi ialah baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu memberikan kontribusi yang baik untuk kemajuan perusahaan yang akan melibatkan seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini yang membuat karyawan selalu dianggap oleh pimpinan atau atasan tersebut.

**Tabel 5.30**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen**  
**Organisasi (Y) pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru**

Variabel Komitmen Organisasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Afektif</b>						
Karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan	12	9	10	3	0	132
Bobot Nilai	60	36	30	6	0	
Karyawan PT. United Equipment Indonesia ingin selalu terlibat dalam kegiatan organisasi perusahaan	7	10	17	0	0	126
Bobot Nilai	35	40	51	0	0	
<b>Continiunitas</b>						
Karyawan PT. United Equipment Indonesia selalu merasa butuh/berkepentingan terhadap perusahaan	16	12	6	0	0	146
Bobot Nilai	80	48	18	0	0	
Karyawan PT. United Equipment Indonesia tidak ingin meninggalkan perusahaan	10	19	5	0	0	141
Bobot Nilai	50	76	15	0	0	
Karyawan PT. United Equipment Indonesia mampu mengembangkan perusahaan dengan baik	13	12	9	0	0	143
Bobot Nilai	65	60	18	0	0	
<b>Normatif</b>						
Karyawan selalu memiliki tanggung jawab yang jelas kepada perusahaan	19	9	6	0	0	149
Bobot Nilai	95	36	18	0	0	
Karyawan selalu merasa terikat dan memberikan keterikatan kepada organisasi PT. United Equipment Indonesia	10	13	11	0	0	135
Bobot Nilai	50	52	33	0	0	

Karyawan PT. United Equipment Indonesia mampu berkontribusi untuk perusahaan	10	16	6	2	0	136
Bobot Nilai	50	64	18	4	0	
Total Skor						1.108
Skor Tertinggi						149
Skor Terendah						126
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan selalu memiliki tanggung jawab yang jelas kepada perusahaan dengan skor sebanyak 149. Dan yang paling rendah berada pada indicator karyawan PT. United Equipment Indonesia ingin selalu terlibat dalam kegiatan organisasi perusahaan dengan skor sebanyak 126.

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

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

$$8 \times 5 \times 34 = 1.360$$

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

$$8 \times 1 \times 34 = 272$$

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

$$: \frac{1.360 - 272}{5}$$

$$: 218$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komitmen organisasi pada PT.

United Equipment Cabang Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.360 - 1.142$$

**Baik** = 1.142- 924

Netral = 924- 706

Tidak Baik = 706- 488

Sangat Tidak Baik = 488- 270

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komitmen organisasi pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru adalah sebesar 1.108. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.142-924 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki komitmen yang baik dan jelas yang mampu memberikan dan mempertahankan perusahaan ini dalam pekerjaannya, sehingga karyawan pada perusahaan ini mampu menjaga dan mempertimbangkan tanggungjawab nya dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **5.5 Analisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi**

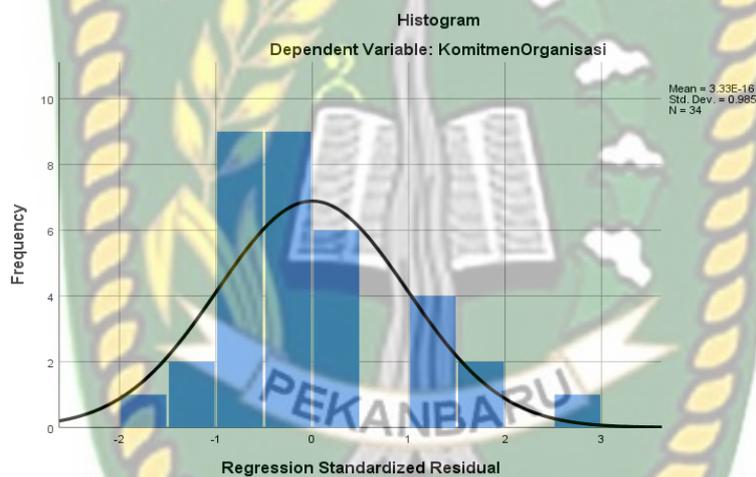
### **5.5.1 Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang 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:

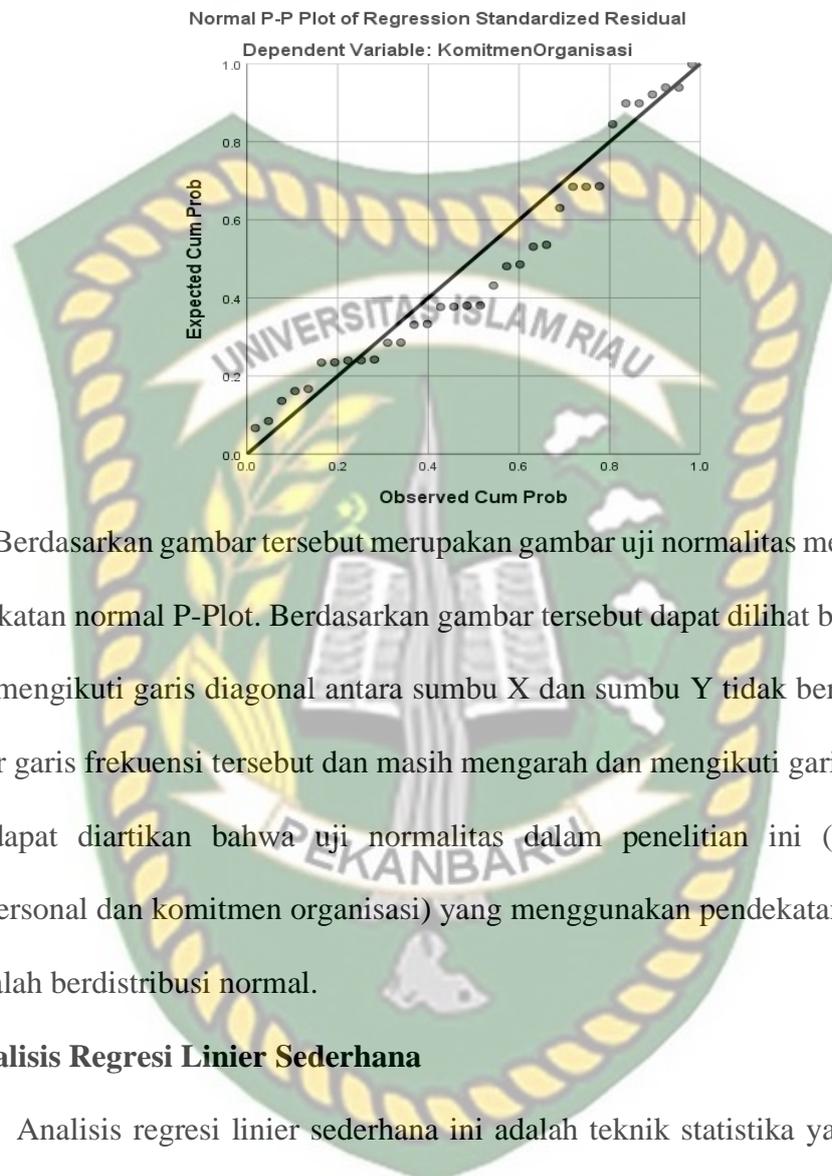
- c. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram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

**Gambar 5.1**  
**Uji Histogram**



Berdasarkan gambar diatas merupakan pengujian menggunakan uji histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi dengan baik dan sejalan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan pendekatan uji histogram penelitian ini maka dapat dikatakan berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 5.2**  
**Normal P-Plot**



Berdasarkan gambar tersebut merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut dan masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini (komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi) yang menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Adapun nilai regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.31**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.290	2.511		2.107	.043
	KomunikasiInterpersonal	.497	.068	.789	7.263	.000

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 5,290 + 0,497 X + e$$

Kesimpulannya :

X : Komunikasi Interpersonal

Y : Komitmen Organisasi

a : konstanta

b : Koefisien regresi antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 5,290 artinya jika komunikasi interpersonal satuan nilainya adalah (0), maka komitmen organisasi akan tetap berada pada 5,290. Artinya jika PT. United Equipment ini tidak memiliki perusahaan yang mampu menjaga komunikasi yang baik, dan antar karyawan tidak saling mendukung maka komitmen organisasi pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru akan tetap berada pada 5,290.

b. Koefisien regresi dari variabel komunikasi interpersonal. Jika satuan nilai dari komunikasi interpersonal memiliki coefficient ( $b_1$ )= 0,497 Hal ini berarti jika antar anggota karyawan pada perusahaan ini memiliki komunikasi yang baik dan mampu menjaga privasi dari pribadi karyawan maka komitmen karyawan akan meningkat sebesar 0,497 sebesar satu satuan.

### 5.5.2 Uji Hipotesis

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

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 R<sup>2</sup>*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.32**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 <sup>a</sup>	.722	.711	3.783	1.110

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar  $R = .789^a$ . Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi

interpersonal memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru yaitu sebesar 0,722 atau 72,2%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,722. Hal ini berarti 72,2% variabel komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. Sedangkan sisanya ( $100\% - 72,2\% = 27,8\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kerjasama tim lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, reward, punishment, kinerja, komunikasi, beban kerja, stress kerja dan semangat kerja dan lain-lain.

## 2. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.33**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.290	2.511		2.107	.043
	Komunikasi Interpersonal	.497	.068	.789	7.263	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa uji t parsial yaitu bahwa nilai t hitung untuk variabel komunikasi interpersonal (X) = memiliki nilai t hitung 7,263 > dan T tabel 1,690 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 (7,263 > 1,690). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru.

## 5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru. Dengan melihat komunikasi interpersonal antara karyawan ataupun mampu memberikan dorongan dan dukungan antar anggota karyawan maka secara langsung akan meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru.

Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru. Makna positif ini artinya bahwa apabila perusahaan ini selalu memberikan dukungan dan komunikasi antar karyawan dengan baik, dan saling memberikan komunikasi yang jelas dan informative maka akan meningkatkan komitmen karyawan. Namun sebaliknya apabila anggota karyawan ini tidak mau dan tidak saling mendukung antar komunikasi karyawan dengan baik dan kurang ingin menjaga hubungan yang baik antar karyawan maka komitmen karyawan akan semakin menurun.

Skor persentase tertinggi pada variabel komunikasi interpersonal berada pada karyawan selalu jujur antar anggota karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memang selalu jujur dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang akan mempermudah nilai and sikap nya kearah yang lebih baik dulu. Karyawan yang selalu jujur akan meningkatkan komitmen karyawan

Dan skor terendah berada pada indicator Perusahaan selalu memberikan penghargaan yang bernilai untuk anggota karyawan, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan masih kurang ingin memberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya sehingga karyawan tersebut tidak mendapatkan hasil atau motivasi yang mendukung pekerjaannya di perusahaan tersebut.

Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru yaitu sebesar 0,722 atau 72,2%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square*

0,722. Hal ini berarti 72,2% variabel komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Erinda Dwimagistri Sukmana pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada PT. Almazs Putra Sukses Mandiri di Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Almazs Putra Sukses Mandiri di Jakarta. Besarnya pengaruh komunikasi ini ialah sebesar 67% terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Almasz Putra Sukses Mandiri Jakarta. Dan dilihat dari nilai regresi sederhana hal yang mempengaruhi komunikasi ini ialah sebesar 5,635

Dan penelitian yang dilakukan oleh Luna Manda Kasim dan Salit Ketut pada tahun 2017 Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi karyawan pada Single Fin Bar And Restaurant di Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Single Fin Bar And Restaurant di Kabupaten Badung.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian ini maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Skor persentase tertinggi komunikasi interpersonal berada pada indikator karyawan selalu jujur antar anggota karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memang selalu jujur dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang akan mempermudah nilai and sikap nya kearah yang lebih baik dulu. Karyawan yang selalu jujur akan meningkatkan komitmen karyawan.
2. Skor persentase tertinggi komitmen organisasional berada pada indikator Karyawan selalu memiliki tanggung jawab yang jelas kepada perusahaan, hal ini bahwa tanggungjawab dan resiko kerja harus mampu memberikan dan mempertahankan komitmen karyawan diperusahaan ini.
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru
4. Besarnya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi dengan nilai R Square ialah sebesar 72,2%. Artinya komunikasi berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasi pada PT. United Equipment Cabang Pekanbaru
5. Berdasarkan pengujian uji t parsial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal

berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT.

United Equipment Cabang Pekanbaru

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka adapun saran-saran yang akan di berikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk mempertahankan komunikasi diantara anggota karyawan yang mampu memberikan dan meningkatkan komitmen karyawan tersebut dalam bekerja.
2. Diharapkan juga kepada perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan mampu memberikan nilai dan pandangan yang baik kepada anggota karyawan.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti dan memperluas variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini meskipun diobjek yang sama namun peneliti selanjutnya meneliti variabel terbaru agar menjadi penelitian yang sempurna.
4. Diharapkan bagi penulis untuk mengimplementasikan hasil penelitian ini yang baik atau indicator pada variabel komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi ini untuk menjadi bahan pertimbangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darwin, 2012, *Metode Penelitian Bisnis dan Kuantitatif Data Umum*, Edisi, Surakarta
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Human Resource Management. Jilid 1, edisi ketujuh. PT. Prenhalindo. Jakarta
- Devito, Joseph, 2017, *The Interpersonal Communication Book Eleventh Edition Edition*, USA: Pearson Education Inc
- Dharma Agus, 2012, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi kesatu, Cetakan kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2012, *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2013, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPFEE
- Gujarati, 2012, *Basic Econometric (Terjemahan)*, Edisi Ketiga, Bandung: Alfabeta
- Handoko T. Hani, 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFEE, Yogyakarta.
- Handoko, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Ivanevich, John, 2016, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Indonesia, Jakarta
- Kadarisman, 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini, 2012, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Kholil, Syukur. 2015. *Komunikasi Dalam Perspektif Islam, Antologi Kajian Islam* Bandung: Cita Pustaka Media
- Komaruddin, 2012, *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke-5, Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, Fred, 2012, *Organizational Behavior Twelefth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas)*, New York: The Mc Graw Hill Companies,
- Mangkunegara, 2012, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Refika Editama

- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Manullang, 2012, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mathis, Robert L. Jackson, Jhon H. 2012. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10*. Penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Minardi, 2012. *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Mulyana, Deddy. 2015. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, S., Alex . 2012, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Prof. DR. Soekijat, 2013, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Rakhmat, Jalaluddin, 2015, *Psikologi Komunikasi*, Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: Grafindo
- Robbins And Marry Coulter, 2013, *Management (Terjemahan Indonesia) Ediai Ketiga*. Jakarta: Grafindo
- Robbins, 2013, *Perilaku Organisasi, Konsep dan Kontrovensi*, Aplikasi, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Slocum, John, 2014, *Introduction To Management (Perkenalan dalam Manajemen)*, Asia: John Willey Inc
- Sopiah, 2018, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian R & D*, Bandung: Alfabeta