

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV KEBUN PULU RAJA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**GRATYA KRISTA DIAN BR PANGGABEAN  
19.860.0130**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV KEBUN PULU RAJA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Biologi  
Universitas Medan Area



**OLEH:**

**GRATYA KRISTA DIAN BR PANGGABEAN  
19.860.0130**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2023**

i

**LEMBAR PENGESAHAN**

Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV KEBUN PULU RAJA

Nama : Gratya Krista Dian Br Panggabean

NPM : 198600130

Fakultas : Psikologi

Disetujui oleh,  
Komisi Pembimbing

  
**Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi**  
Pembimbing

  
**Prof. Hasanudin, Ph.D**  
KULTAS PSIKOLOG

  
**Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog**  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian  
Dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 27 September 2023

ii

ii

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksisanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 September 2023



Gratya Krista Dian Br Panggabean  
198600130

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

**TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gratya Krista Dian Br Panggabean

NPM : 198600130

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (**Non-exclusive Royalty-Free Right**) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja” Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 27 September 2023



Gratya Krista Dian Br Panggabean  
198600130

## ABSTRAK

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah komunikasi interpersonal memiliki pengaruh dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan populasi 60 karyawan dan sampel 35 karyawan lapangan. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *kuota sampling*. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan skala komunikasi interpersonal dan skala komitmen organisasi. Uji hipotesis berdasarkan pada analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan dari hasil penelitian yang ditunjukkan dengan angka nilai F hitung = 32,445 dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) artinya dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga memiliki pengaruh sebesar 49,6 %. Koefisien regresi X sebesar 0,691 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komunikasi interpersonal, maka nilai komitmen organisasi bertambah sebesar 0,691. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas (komunikasi interpersonal) memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).

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

## ABSTRACT

### ***The Influence of Interpersonal Communication on The Organizational Commitment of Employee PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja***

*This research is written to examine whether interpersonal communication has something to do with the organizational commitment among employees of PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja. For this purpose, quantitative research is then carried out by taking 60 employees as a population and 35 bluecollars as a sample. Furthermore, to determine the sample of this research is to use total sampling whereas to collect the data, not only do I use interpersonal communication scale, but organizational commitment. Hypothesis testing is based on a simple regression analysis by using 25.0 version of SPSS as an assistance. However, the result of this research showed that there was a positive influence between interpersonal communication and organizational commitment to PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pula Raja employees. This could be seen based on the results of this research which are indicated by the calculated F value = 32,445 with a significance level of 0.000 (less than 0.05). It indeed provides us some proves that it could be used to predict the effect of the independent variable on the dependent variable so that it has an effect of 49.6%. Moreover, the X regression coefficient of 0.691 states that for every 1% increase in the Interpersonal Communication value has also been followed by the increasing of the Organizational Commitment value for 0.691. To sum up, the regression coefficient, in fact, is positive, so it can be said that the independent variable (Interpersonal Communication) has a positive influence on the dependent variable (Organizational Commitment).*

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Organizational Commitment, Employee.*

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tanjung pada tanggal 29 Juli 2001 dari ayah T. Jan. K. Panggabean dan ibu S Sitorus. Penulis merupakan putri ketiga dari tiga bersaudara.

Tahun 2019 penulis lulus dari SMA Swasta Methodist 1 Medan dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmatnya dan karunia-Nya, kemudahan dan kelancaran yang diberikan bagi peneliti sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah Psikologi Industri dan Organisasi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja”.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Syafrizaldi, S. Psi., M. Psi selaku dosen pembimbing serta yang telah banyak memberikan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada Bapak Rektor Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, MSc. Selaku rektor Universitas Medan Area. Ungkapan terima kasih disampaikan kepada ayah T. Panggabean, ibu S. Sitorus dan seluruh keluarga, Kak Grace, Kak Gladys, Abang Sorato serta teman dan sahabat saya Rainy, Agitha, Indrik, Ester, Sephia, Suster lenida atas segala dukungan dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi/tesis ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

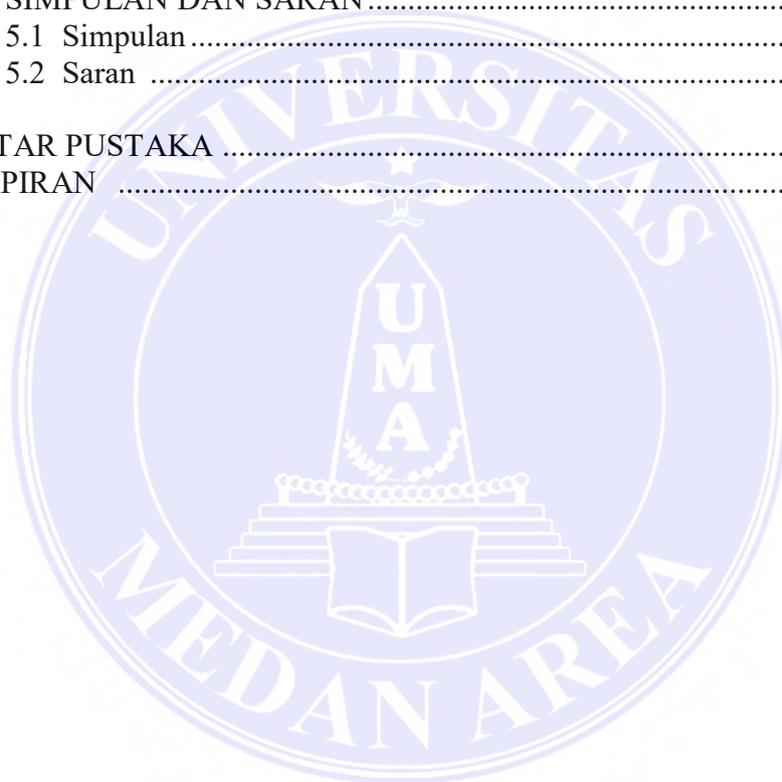
Medan, 27 September 2023  
Hormat Saya

Gratya Krista Dian Br Panggabean  
198600130

## DAFTAR ISI

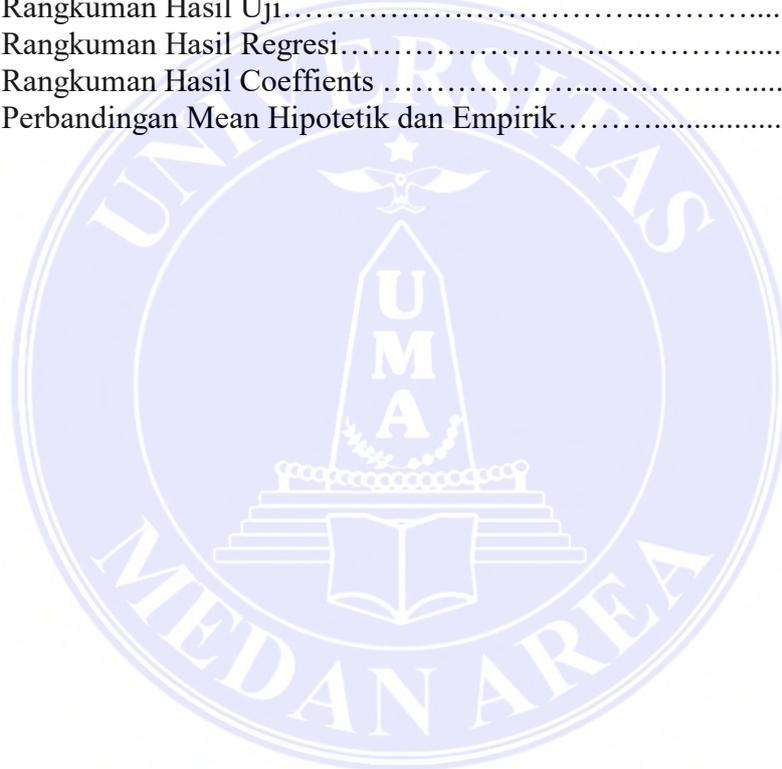
	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Hipotesis Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Karyawan .....	9
2.1.1 Pengertian Karyawan .....	9
2.1.2 Jenis Karyawan .....	9
2.2 Komitmen Organisasi .....	10
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	10
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisas .....	11
2.2.3 Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	13
2.2.4 Ciri-ciri Komitmen Organisasi.....	16
2.3 Komunikasi Interpersonal .....	17
2.3.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal .....	17
2.3.2 Tujuan Komunikasi Interpersonal .....	20
2.3.3 Mengelola Komunikasi Interpersonal.....	21
2.3.4 Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal .....	23
2.3.5 Prinsip-prinsip Komunikasi Interpersonal .....	26
2.4 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap komitmen Organisasi Karyawan .....	29
2.3 Kerangka Konseptual .....	30
III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	31
3.2 Bahan dan Alat Penelitian.....	31
3.3 Metodologi Penelitian.....	31
3.4 Populasi dan Sampel.....	32

3.4.1 Populasi .....	32
3.4.2 Sampel .....	32
3.5 Prosedur Kerja .....	32
3.7.1 Persiapan Administrasi.....	32
3.7.2 Persiapan Alat Ukur .....	33
3.7.3 Pelaksanaan Penelitian .....	36
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.7 Analisis Data.....	38
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	39
4.1 Hasil .....	39
4.2 Pembahasan.....	49
V SIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1 Simpulan .....	54
5.2 Saran .....	55
DAFTAR PUSTAKA .....	57
LAMPIRAN .....	60



## DAFTAR TABEL

1. Distribusi Butir Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum Uji Coba.....	34
2. Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba.....	36
3. Distribusi Butir Skala Komunikasi Interpersonal Setelah Uji Coba.....	40
4. Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba.....	41
5. Tabel Reliability Komunikasi Interpersonal .....	42
6. Tabel Reliability Komitmen Organisasi.....	42
7. Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	43
8. Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	45
9. Rangkuman Hasil Uji.....	45
10. Rangkuman Hasil Regresi.....	45
11. Rangkuman Hasil Coeffients .....	46
12. Perbandingan Mean Hipotetik dan Empirik.....	48



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Kurva Normal Komunikasi Interpersonal .....	48
Gambar 4.2	Kurva Normal Komitmen Organisasi .....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Data penelitian .....	61
Lampiran B	Kuesioner Penelitian .....	66
Lampiran C	Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian.....	72
Lampiran D	Hasil Uji Asumsi .....	78
Lampiran E	Hasil Uji Regresi .....	82
Lampiran F	Surat Izin .....	85



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting untuk memajukan sebuah organisasi. Kualitas dari sumber daya manusianya dalam bekerja di organisasi tentunya harus diperhatikan. Menurut McShane dan Glinow (2008) organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja secara bergantung untuk menuju suatu tujuan. Organisasi terdiri dari orang-orang yang berinteraksi satu sama lain dan memiliki tujuan bersama-sama. Tujuan ini tidak dapat sepenuhnya dipahami atau bisa seperti disepakati, tetapi membantu karyawan untuk terlibat dalam pola interaksi terstruktur. Dengan kata lain, mereka berharap satu sama lain untuk menyelesaikan berbagai tugas dibutuhkan adanya komitmen.

Komitmen menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah perjanjian atau sebuah keterikatan untuk melakukan sesuatu. Komitmen organisasi karyawan harus diingat dan ditanam dalam diri orang-orang yang bekerja agar tujuan organisasinya dapat tercapai. Di dunia organisasi terdapat istilah komitmen organisasi. Menurut McShane dan Glinow (2008) komitmen organisasi adalah sebuah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterikatan dalam sebuah organisasi tertentu. Komitmen organisasi yang ada pada setiap karyawan sangat penting karena dengan komitmen tersebut karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja dengan optimal dengan

memberikan perhatian, pikiran dan waktunya untuk pekerjaannya, supaya apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh organisasi maupun perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu tempat dalam melaksanakan aktivitas, meskipun dalam kerja dimasa lalu sudah memuaskan perlu dipertahakan dan ditingkatkan dalam diri seorang karyawan pada komitmen kerjanya dimasa sekarang. Komitmen organisasi pada karyawan secara keseluruhan akan menggambarkan kerjanya di sebuah organisasi. Menurut penelitian Sopiah (2008) pada karakteristik pekerjaan yaitu tantangan kerja dimana hal tersebut dapat dibangun dengan memperkaya pekerjaan atau tugas-tugas karyawan, kesempatan untuk berinteraksi dengan karyawan lain, identitas tugas berkaitan dengan kejelasan peran karyawan, serta adanya umpan balik baik itu dampak yang negatif cenderung dapat menurunkan komitmen organisasi sebaliknya dampak yang positif disampaikan dengan cara yang sopan akan meningkatkan komitmen organisasi. Menurut Dessler (2012) di dalam teorinya bahwa yang mempengaruhi adalah kepercayaan, penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kegiatan organisasi.

PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja Desa Orika yang terletak pada Kabupaten Asahan, Kecamatan Pulau Rakyat Tua yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit milik pemerintah. Komitmen pada PT Perkebunan Nusantara IV yang terdapat di lapangan bagian proses pengelolaan kelapa sawit misalnya kenyamanan dalam bekerja, target yang harus dicapai minyak dalam satu hari 100 ton untuk 2 sip (pergantian jam kerja), menghormati

dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia di seluruh unit kerja perusahaan, manajemen resiko harus diterapkan secara sinergi dengan sistem manajemen lainnya sebagai sistem manajemen lainnya terhadap terjadi kegagalan pencapaian tujuan perusahaan, seluruh insan perusahaan harus memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap risiko dalam setiap aktivitas bisnis yang dilaksanakan sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing, mengacu pada PKB (perjanjian kerja bersama). Komitmen yang tinggi dapat ditandai dengan kesetiaan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan. Pada bagian proses pengelolaan dari kepala (operator) yaitu memberitahukan, mengarahkan, serta mengajarkan para karyawan dalam bekerja.

Permasalahan komitmennya, Industri yang terkini saat ini banyak memakai peralatan yang canggih ketika bekerja, tetapi di PTPN IV Pulu Raja masih memakai peralatan kurang dan canggih. mesin-mesin yang digunakan pada proses pengolahan kelapa sawit ada yang menghasilkan intensitas kebisingan yang melebihi, kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja, mengeraskan volume suara saat berbicara dengan rekan kerja. Akan menimbulkan kurangnya kenyamanan yang disebabkan oleh mesin pabrik yang tidak memadai. Salah satu unsur di tempat kerja yang dapat menimbulkan gangguan kerja adalah kebisingan. Pekerja yang terpapar kebisingan di tempat kerja dapat mengalami penurunan kenyamanan dan ketenangan. Pada target yang dicapai satu hari 100 ton harus lebih memprioritaskan pekerjaan, serta berkontribusi lebih penting dari pada urusan pribadi. Oleh karena itu, hal ini perlu diperhatikan lebih lanjut

sebagai upaya untuk mempertahankan kerja karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Faktor komitmen di pandang dalam organisasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki sikap yang profesional dan menunjang tinggi nilai-nilai yang telah di sepakati dalam organisasi. Membangun komitmen karyawan sangat terkait dengan bagaimana komitmen perusahaan terhadap karyawan dan pada umumnya perusahaan memberikan pelayanan terhadap karyawan yang nantinya karyawan dapat memberikan yang terbaik. Namun faktor personal dalam diri karyawan, hal ini sangat penting dan layak mendapatkan perhatian karena dapat menentukan bagaimana seorang karyawan menunjukkan komitmennya pada sebuah organisasi tempat bekerja, seperti komunikasi.

Setiap karyawan membutuhkan adanya suatu ketelitian, kerja keras, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam menjalankan tugas. Hal ini tentunya akan menuntun adanya suatu interaksi yang kompleks serta komunikasi yang baik antar karyawan.

Kemudian Menurut Luthfi (2011) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah komunikasi dua arah yang komprehensif, rasa kebersamaan dan keakraban. Faktor tersebut menjelaskan bahwa terdapat kaitan antara komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi karyawan disebuah organisasi. Keakraban dan rasa kebersamaan akan tercipta jika ada komunikasi interpersonal yang baik di dalamnya. Menurut DeVito (2011) komunikasi

interpersonalnya merupakan penyampaian informasi atau pesan dari orang lain ataupun dari sekelompok kecil orang, yang mempunyai berbagai macam dampak dan mempunyai peluang untuk memberikan umpan baik.

PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja merupakan perkebunan kelapa sawit dengan memiliki tugas dan pekerjaan perusahaan yang harus lebih aktif berkomunikasi antar karyawan lainnya untuk menyelesaikan dan mencapai target perusahaan. PT Perkebunan Nusantara IV ini memiliki bentuk bidang kerja yang mengharuskan menyelesaikan target pekerjaannya dengan baik, sehingga dalam pekerjaan membutuhkan karyawan yang saling menjaga komunikasi.

PT Perkebunan Nusantara ini mempunyai banyak karyawan yang bekerja dengan efektif dan mengharuskan adanya komunikasi secara aktif agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan yang dapat menerapkan komunikasi interpersonal tentunya memiliki komitmen kerja yang menonjol, tetapi bagi yang tidak dapat menerapkan komunikasi interpersonalnya maka di dalam dirinya akan terdapat rasa bosan dan jenuh dalam melaksanakan aktivitas perusahaan.

Pengaruh suatu hubungan ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam berkomunikasi yaitu menyampaikan secara jelas dan menciptakan kesan yang kita inginkan serta dapat mempengaruhi orang lain. Jelas dalam artian ini penggunaan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti, sedangkan kesan yang ditafsirkan sesuatu hal yang menarik dan menimbulkan ketertarikan untuk berkomunikasi. Permasalahannya pada PT Perkebunan Nusantara IV

Kebun Pulu Raja kesalahpahaman diantara dua individu yang awalnya hanya melakukan pembicaraan kecil namun komunikator tidak memahami dari si komunikan maka menimbulkan permasalahan tersebut.

PT Perkebunan Nusantara IV ini mengenal antar karyawan lainnya tetapi masih memiliki permasalahan di antaranya seperti karyawan yang kurang mampu menerima kesalahan dirinya dibandingkan untuk menyelesaikan secara baik dan masih ada karyawan menganggap bahwa permasalahan yang bukan bagian dari masalahnya tetapi ia menganggap sikap keegoisannya untuk tidak membantu karyawan yang sedang ada masalah. Di dalam pekerjaan tentang yang sudah diarahkan dan diajarkan oleh kepala bagian proses pengelolaan masih ada karyawan yang tidak mau diarahkan dan diajarkan, akibatnya kerugian dalam diri karyawan yang tidak mau bertanya dan mendengarkannya yang berakibat pada apa yang dikerjakannya. Artinya bahwa masih adanya sikap karyawan atau di dalam komunikasi antar karyawan masih kurang dan masih belum mampu membantu sesama karyawan lainnya.

Hal ini menunjukkan adanya tingkat hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi. Selain itu, hasil penelitian Nikpour (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonalnya terhadap komitmen organisasi karyawan. Sederhananya, jika karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal baik maka, komitmen organisasi karyawan itu semakin meningkat. PT Perkebunan Nusantara IV untuk mempertahankan komitmennya maka sebuah solusi dalam komunikasinya dengan memperbaiki dan

diselesaikan jika terjadinya kesalahpahaman sebagai menjalin dan membangun lingkungan kerja yang baik.

Dari hasil pengamatan, melihat tidak semua antar karyawan perusahaan dapat menerapkan komitmen organisasi yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari sehingga komunikasi interpersonal tidak dapat dimaksimalkan artinya antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya saling memiliki kesibukan tersendiri sehingga komunikasi bukanlah suatu solusi dalam penyelesaian masalah tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja

## **1.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan pada masalah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dengan komitmen

organisasi, semakin baik komunikasi interpersonalnya maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini untuk memberikan masukan informasi dan pemahaman secara mendalam pada Psikologi Industri dan Organisasi mengenai komitmen dan komunikasi.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi karyawan pada komitmen organisasi karyawan tersebut saat bekerja. Dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil setiap kebijakan terhadap komitmen kerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Karyawan

Menurut Abadi dan Latifah (2016), karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka interpersonal perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Menurut Hasibuan (2019), karyawan adalah seseorang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah penduduk yang bekerja untuk bisa memberikan jasa dalam bentuk pikiran maupun tenaga kepada perusahaan maupun instansi agar dapat mencapai tujuan operasionalnya.

##### 2.1.2 Jenis Karyawan

Menurut Andhini (2017), ada 2 jenis karyawan yaitu:

a) Karyawan tetap

Menurut Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003:

Karyawan tetap adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan relatif mensyaratkan adanya masa percobaan paling lambat tiga bulan.

b) Karyawan kontrak

Menurut Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003:

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk calon karyawan kontrak, perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan.

Berdasarkan beberapa jenis karyawan dapat disimpulkan karyawan memiliki subkategori dimana berdasarkan waktu lama pekerjaannya dan tergantung pada keahliannya yang di miliki.

## 2.2 Komitmen Organisasi

### 2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robbins, 2015). Selain itu, Menurut Robbins dan Judge (2015) komitmen organisasi merupakan keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi dan tujuan-tujuan dari organisasi tersebut. Tidak hanya itu, karyawan juga mempunyai niat untuk memelihara keanggotaan organisasi.

Sedangkan menurut McShane dan Glinow (2008) komitmen organisasi adalah sebuah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterikatan dalam sebuah organisasi tertentu. Definisi tersebut menggambarkan secara khusus komitmen afektif karena terdapat emosional yaitu perasaan setia karyawan terhadap organisasi.

Darmawan (2013) mengemukakan komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya pada sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan hubungan yang erat antara seorang karyawan dan organisasi, kesamaan nilai-nilai dan tujuan dalam diri membuat seseorang untuk berkomitmen dalam organisasi. Sehingga hal ini menimbulkan rasa bertahan seseorang dalam organisasi. Selain itu, seorang yang memiliki komitmen akan memberikan upayanya dalam mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Steers & Porter (2011) menjelaskan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi yaitu:

a. Ciri pribadi

Ciri pribadi meliputi masa jabatan seseorang karyawan dalam organisasi dan kebutuhan serta keinginan karyawan yang berbeda satu sama lain.

b. Ciri pekerjaan

Ciri pekerjaan meliputi identitas dari tugas yang diberikan serta kesempatan berinteraksi

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja meliputi keteladanan yang dimiliki oleh karyawan karena pengalaman kerja sebelumnya dan karyawan mampu mengutarakan perasaannya mengenai organisasi tempat ia bekerja.

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

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kegiatan organisasi.

Menurut Luthfi (2011) komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

- a. Nilai-nilai kemanusiaan  
Membangun komitmen dari karyawan dibutuhkan kesungguhan dari organisasi untuk memprioritaskan nilai kemanusiaan. Kesejahteraan karyawan adalah utama yang harus diperhatikan organisasi karena karyawan adalah aset penting dari sebuah organisasi.
- b. Komunikasi dua arah yang komprehensif  
Dibutuhkan rasa saling percaya untuk membentuk komitmen seseorang. Rasa percaya itu akan muncul ketika komunikasi antara satu dengan lainnya terjalin baik.
- c. Rasa kebersamaan dan keakraban  
Faktor ini dapat memunculkan hubungan yang baik antar karyawan dalam organisasi tersebut dan terciptanya rasa senasib sepenanggungan sehingga karyawan mampu berkontribusi terhadap organisasinya.

d. Visi dan misi organisasi

Adanya visi dan misi organisasi yang jelas dapat memudahkan karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

e. Nilai sebagai dasar perekrutan

Hal ini penting untuk mengetahui kualitas dari nilai personal seseorang untuk dijadikan petunjuk kesesuaian antara nilai personal dan nilai organisasi.

Berdasarkan faktor diatas yang mempengaruhi komitmen dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat dipengaruhi oleh ciri pribadinya dimana seorang karyawan dalam kebutuhan dan keinginan masa jabatannya berbeda satu sama lainnya, selain itu ciri pekerjaan dan pengalaman kerjanya tugas yang diberikan serta kemampuan mengutarakan perasaannya di dalam organisasi tempat ia bekerja.

### 2.2.3 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Aspek-aspek komitmen organisasi dikemukakan Luthans (2012), yaitu:

a. Komitmen afektif

Pada aspek ini mengutamakan adanya ketertarikan emosional, identifikasi diri, dan keterlibatnya dalam suatu organisasi. Komitmen afektif ini mengarahkan pada kemauan atau keinginan dari individu itu sendiri untuk tetap berada dalam suatu organisasi.

b. Komitmen kontinuitas

Pada aspek ini, didasarkan pertimbangan tentang hal apa yang nantinya harus dikorbankan apabila dirinya meninggalkan organisasi tersebut.

Aspek komitmen kontinuan ini mengarah pada kesadaran anggota organisasi, bahwa dirinya akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi tersebut dengan alasan apapun. Sehingga, akan muncul pemikiran oleh individu bahwa dengan menetap pada organisasi tersebut adalah sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

c. Komitmen normatif

Pada aspek komitmen normatif ini memiliki keyakinan dari seorang individu tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi yang bersangkutan. Individu akan tetap tinggal pada suatu organisasi tersebut karena seolah memiliki kewajiban untuk loyal atau setia pada organisasi tersebut.

Menurut Allen and Meyer (dalam Eliyana, 2012), ada tiga aspek komitmen yaitu :

- a. Komitmen organisasi afektif
- b. Komitmen organisasi kontinuitas
- c. Komitmen organisasi normatif

Dari ketiga pendekatan tersebut, dapat kita lihat komitmen sebagai kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dan organisasi yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Namun, sifat dari kondisi psikologis untuk setiap bentuk komitmen afektif yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena keinginan mereka; karyawan dengan komitmen kontinuitas yang kuat akan tetap dalam organisasi karena keperluan mereka,

sementara karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat tetap dalam organisasi karena suatu keharusan.

Steers dan Porter (2011) mengemukakan komitmen organisasi memiliki tiga aspek yaitu:

a. Identifikasi

Identifikasi merupakan penerimaan sebuah tujuan organisasi yang dipercayai karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan dapat dilihat melalui sikap menyetujui kebijakan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan merupakan sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang disebabkan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah evaluasi komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, Menurut Allen and Meyer (dalam Eliyana, 2012), ada tiga aspek komitmen yaitu :

komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi keberlanjutan, komitmen organisasi normatif, juga terdapat tiga aspek komitmen organisasi, menurut Steers dan Porter (2011) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas, selain itu komitmen organisasi juga mencakup tiga aspek lainnya, menurut Luthans (2012) yaitu komitmen efektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif.

Dari beberapa aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen sebagai kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dan organisasi yang memiliki keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, namun sifat kondisinya untuk setiap komitmen digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pada karyawan.

#### **2.2.4 Ciri-ciri Komitmen Organisasi**

Menurut Goleman (dalam Wijaya dan Rifa'I, 2016) ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi, yaitu :

- a. Memiliki inisiatif
- b. Memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap organisasi
- c. Keterlibatan karyawan
- d. Memiliki visi yang jelas
- e. Bekerja dengan sungguh-sungguh
- f. Kesadaran diri terhadap tanggung jawab di dalam organisasi

Menurut Siswanto (2022) mengelompokkan ciri-ciri komitmen organisasi, yaitu :

- a) Berupaya dalam mencapai tujuan organisasi

- b) Menggali informasi seputar organisasi
- c) Mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi
- d) Berkontribusi dalam organisasi secara keseluruhan
- e) Menjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja serta pimpinan organisasi
- f) Berpikir positif terhadap kritik dari rekan kerja serta pimpinan
- g) Memprioritaskan organisasi dan memiliki keyakinan bahwa organisasi akan terus berkembang

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi pada karyawan adalah adanya kesadaran diri terhadap tanggung jawab serta inisiatif yang pada diri karyawan dalam tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh organisasi sehingga karyawan mampu untuk berupaya agar mencapai tujuan atau mencapai target.

## 2.3 Komunikasi Interpersonal

### 2.3.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal menurut Dewi (2019) ialah sebuah komunikasi yang melakukan di dalam organisasi, secara berhadapan atau bertatap muka ataupun melalui media dan dapat merubah perilaku dengan dasar adanya pemahaman diantara kedua belah pihak. Menurut Siburian (2013) komunikasi interpersonal merupakan proses seseorang berkomunikasi dengan orang lain secara langsung.

Komunikasi interpersonal adalah suatu proses untuk penyampaian pada pesan dari seseorang terhadap orang lain. Menurut pemahaman ini,

komunikasi dikaitkan bersama pertukaran informasi yang berarti dan mesti membawa hasil di antara orang-orang yang berkomunikasi. Komunikasi interpersonal mengharapkan informasi maupun pesan yang bisa tersampaikan dan dua orang yang berkomunikasi bisa terjalin. Karena sebab itu orang harapan yang mereka miliki dituntut mempunyai keterampilan komunikasi interpersonal supaya mereka mampu berbagi informasi, bersatu dan menjalin kerjasama untuk mampu bertahan hidup.

Dalam langkah awal mendefinisikan komunikasi interpersonal, mungkin dapat kita pahami dengan mengartikan kata interpersonal, dimana kata ini terdiri dari kata *inter* yang berarti antara dan *personal* dari kata person yang berarti orang. Sehingga komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai proses penyampaian pesan antar orang atau antar pribadi..

Menurut Mulyana (2010) definisi komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang ada diantara orang-orang secara langsung bertatap muka, yang mungkin lawan bicara juga menangkap reaksi dari orang lain secara langsung pula, dengan cara verbal maupun non verbal. Menurut Abubakar (2015) komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara dua orang atau kelompok yang aktif dan interaktif dan dapat dilaksanakan langsung dengan cara verbal tanpa melalui perantara lain.

Menurut Mulyana (2016) mendefinisikan bahwa dalam komunikasi interpersonal sebagai komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, dimana yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap setiap reaksi secara langsung baik verbal maupun nonverbal. Selain itu, kualitas dalam komunikasi interpersonalnya ini ditentukan oleh peserta komunikasi.

Komunikasi interpersonal yaitu komunikasi yang sangat banyak dilakukan oleh manusia sebagai makhluk sosial. Sejak bangun tidur sampai tidur lagi sebagian besar dari waktu manusia digunakan buat berkomunikasi. Oleh akibatnya penguasaan berkomunikasi interpersonal ialah suatu kemampuan yang paling dasar yang harus dimiliki seorang manusia. Maka dari itu komunikasi interpersonal yang baik dan efektif antar karyawan akan mempengaruhi karyawan di pabrik bagian proses pengelolaan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja.

Arni Muhammad (2010) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal ialah proses pergantian informasi diantara seseorang bersama seorang lainnya ataupun biasanya di antara dua orang yang bisa langsung ataupun tidak langsung.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yaitu proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap khusus antara dua orang atau lebih yang terjadi pertukaran pesan baik secara komunikasi ataupun komunikator serta tujuan demi mendapatkan saling pengertian, mengenai masalah yang tentu dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi pergantian tingkah laku.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilaksanakan langsung oleh dua orang atau lebih dengan tujuan pesan yang disampaikan dapat diterima dan dipahami dengan baik.

### 2.3.2 Tujuan Komunikasi interpersonal

Berikut beberapa tujuan komunikasi interpersonal menurut Muhammad (2014) yaitu :

a. Menemukan diri sendiri

Salah satu tujuan berkomunikasi interpersonal adalah menemukan personal atau pribadi. Bila kita terlihat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain kita belajar banyak sekali tentang diri kita maupun orang lain. Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada kita untuk berbicara tentang apa yang kita sukai, atau mengenai diri kita.

b. Menemukan dunia luar

Hanya berkomunikasi interpersonal menjadikan kita dapat memahami lebih banyak tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita. Hal itu menjadikan kita memahami lebih banyak dunia luar, dunia objek, kejadian-kejadian dan orang lain.

c. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti

Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan baik dengan orang lain. Hubungan yang baik membantu kita mengurangi kesepian dan depresi, menjadikan kita sanggup saling berbagai, kesenangan kita umumnya membuat kita merasa lebih positif dari diri kita.

d. Untuk membantu

Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya. Kita juga berfungsi membantu orang lain dalam interaksi komunikasi interpersonal kita sehari-hari.

Berdasarkan uraian diatas bahwa tujuan komunikasi interpersonal dapat menemukan dalam diri sendiri, membantu, membentuk dan menjaga hubungan dan menemukan dunia luar.

### 2.3.3 Mengelola komunikasi Interpersonal

Menurut Purwanto (2011) ada dua hal dalam mengelola komunikasi, pertama; bagaimana menangani pesan-pesan yang bersifat rutin, kedua; bagaimana menangani krisis komunikasi yaitu:

#### a. Penanganan pesan-pesan rutin.

Volume pesan-pesan (tertulis) pada umumnya dalam organisasi besar lebih banyak dari pada dalam organisasi memuaskannya pada bagaimana memaksimalkan manfaat (*benefit*) dan kegiatan komunikasi dengan biaya (*cost*) tertentu. Untuk dapat memaksimalkan manfaat dan meminimalkan biaya tersebut, seorang atasan perlu memperhatikan berbagai hal berikut :

#### 1. Mengurangi pesan rutin

Arus pesan dalam suatu organisasi yang disampaikan secara lisan maupun tulisan perlu dikelola dengan baik, dalam hal ini seseorang atasan suatu organisasi perlu mencantumkan skala prioritas pesan. Organisasi juga menghitung berapa rata-rata biaya yang diperlukan untuk mencatat, mengetik, mengedit, dan mengirimkan surat serta

berapa lama surat bisnis dapat diselesaikan. Oleh karena itu, jika suatu pesan perlu diberikan secara tertulis, sepucuk surat hanya akan menambahkan beban informasi yang akan disampaikan, maka lebih baik pesan disampaikan dengan cara lain, seperti lewat telepon atau tatap muka.

## 2. Instruksi yang jelas

Kesalahan yang menyebabkan macetnya komunikasi, maka dapat dibebankan kepada setiap orang yang ada dalam organisasi. Namun dalam hal ini seorang atasan mempunyai tanggung jawab khusus untuk membuat setiap orang didalam organisasi tahu apa yang harus dilakukan. Orang-orang bertugas melakukan komunikasi (komunikator) sudah seharusnya memahami kebutuhan dan tujuan organisasi secara keseluruhan, sehingga ia dapat menghindari dirinya dari kesalahan memberi instruksi. Atasan atau pemimpin yang sekaligus sebagai komunikator juga perlu selalu mencari kejelasan suatu pesan, karena kebutuhan organisasi yang sama terus berkembang secara dinamis mempengaruhi arti setiap pesan. Disamping itu, atasan juga seharusnya tetap berkomunikasi dengan sifatnya secara keseluruhan, untuk menjaga hubungan dengan anggota karyawan, dan untuk memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap perkembangan suatu pesan.

### b. Penanganan krisis komunikasi

Mengelola arus pesan-pesan bisnis dari hari ke hari adalah suatu hal yang biasa. Tetapi tes keterampilan komunikasi yang sebenarnya adalah pada saat

munculnya krisis komunikasi dalam suatu organisasi. Semakin besar tantangan atau resiko yang dihadapi, semakin tinggi tingkat kemampuan atau keterampilan yang dibutuhkan. Krisis komunikasi ini merupakan suatu ajang uji coba keterampilan yang cukup matang. Dalam kaitannya dengan krisis komunikasi, ada dua falsafah dalam komunikasi yaitu:

1. Bersikap diam, tidak mengatakan sesuatu
2. Katakan apa yang terjadi dan segera

Kedua pendekatan itu ternyata dapat dipastikan dalam situasi nyata dan berhasil, seperti yang dialami perusahaan Amerika Johnson & Johnson dan Gareber. Namun, beberapa ahli hubungan masyarakat (*publik relation*) menyarankan agar perusahaan menangkis rumor yang tersebar dalam masyarakat dengan cara menjelaskan apa yang terjadi masalahnya secara terbuka tanpa ditutup-tutupi kepada pihak publik dan para karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan mengelola komunikasi dalam penanganan pesan yang intruksinya harus jelas sehingga ia dapat menghindari kesalahan dalam menerima pesan yang diberikan, selain itu penanganan krisis komunikasi menyarankan agar di dalam masalah harus dilakukan secara terbuka untuk meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi.

### **2.3.4 Aspek-aspek komunikasi interpersonal**

Menurut DeVito (2011), mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

a. Keterbukaan

Keterbukaan mengarahkan sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka kepada lawan bicara yang diajaknya dalam berinteraksi. Hal ini tidak berarti seseorang harus segera membuka semua riwayat hidupnya. Kedua, mengarahkan pada kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Orang yang diam, tidak kritis, dan tidak tanggap pada umumnya merupakan percakapan yang majemukan. Seseorang ingin orang lain bereaksi secara terbuka terhadap apa yang diucapkan. Ketiga, kepemilikan perasaan dan pikiran. Terbuka dalam pengertian adalah seseorang mampu mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang dilontarkan adalah dari dirinya sendiri dan dapat dipertanggung jawabkan.

b. Empati

Henry Bacrach dalam (DeVito, 2011) mendefinisikan empati sebagai kemampuan seseorang dalam mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain. Bersimpati merupakan merasakan bagi orang lain sedangkan berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang lain yang mengalaminya.

c. Sikap mendukung

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportive*). Maksudnya satu sama

lain saling memberikan dukungan terhadap pesan yang disampaikan.

d. Sikap positif

Seseorang mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal dengan sedikitnya dua cara yaitu, pertama menyatakan sikap positif dan secara positif mendorong orang yang menjadi teman berinteraksi. Kedua perasaan positif untuk situasi komunikasi sangat penting untuk interaksi yang efektif.

e. Kesetaraan

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara. Artinya harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga dan bahwa masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

Menurut Rakhmat (2015) menyatakan bahwa terdapat lima aspek dalam komunikasi interpersonal, yaitu:

- a. Percaya, yaitu suatu perilaku yang mengandalkan seseorang untuk meraih tujuan yang dikehendaki, dan saat mencapainya belum tentu terjadi di dalam situasi penuh resiko.
- b. Menerima, yaitu keahlian dalam menjalin hubungan dengan orang sekitar tanpa berusaha mengendalikan serta tanpa menilai
- c. Empati dan simpati, simpati merupakan sikap seorang individu dalam memahami orang lain sebagai orang yang tidak memiliki makna emosional bagi seorang individu dan

- kebalikannya, empati merupakan usaha untuk memposisikan diri individu pada kondisi orang sekitar supaya bisa ikut merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain.
- d. Kejujuran, yaitu keahlian untuk menyampaikan sesuatu yang sesuai dengan fakta saat melakukan hubungan komunikasi dengan orang lain.
  - e. Sikap suportif, sikap bertahan dalam komunikasi artinya tidak berempati, tidak menerima dan tidak jujur.

Menurut Rakhmat (2015) ada beberapa aspek di dalam komunikasi interpersonal seperti keakraban, kontrol, dan ketepatan respon. Keakraban adalah keadaan akrab antara seorang komunikator dengan komunikan dalam pemenuhan kebutuhan kasih sayang. Kontrol adalah ketika individu memiliki kendali atas diri ataupun pikirannya. Ketepatan respon adalah ketika komunikan dapat menangkap maksud dari pesan atau informasi yang disampaikan oleh komunikator.

Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa aspek komunikasi interpersonal adanya keterbukaan, empati sesama seseorang berinteraksi, sikap saling mendukung, sikap yang positif dan kesetaraan yang efektif. Dari kelima efektivitas tersebut menunjukkan dengan keterbukaan komunikasi akan berbeda-beda dengan lawan bicaranya.

### **2.3.5 Prinsip-prinsip dalam komunikasi interpersonal**

Menurut pendapat Wood (2013), pandangan pertama kita akan komunikasi interpersonal menunjukkan delapan prinsip dasar untuk efektivitas.

Prinsip 1 : kita tidak mungkin hidup tanpa berkomunikasi. Sebagai makhluk sosial, kita tidak dapat untuk tidak berkomunikasi (*we can not not communication*). Bahkan meskipun kita memilih diam, diam kita itu juga merupakan komunikasi yang menyampaikan makna berbagai macam. Pakaian yang kita gunakan, make up wajah, merek produk yang kita beli, semua itu juga bentuk komunikasi. Selain untuk memenuhi kebutuhan seseorang, kita juga menginterpretasi pesan seseorang kepada kita untuk pemenuhan kebutuhannya.

Prinsip 2 : komunikasi interpersonal adalah hal yang tidak dapat diubah. Ketika kita telah mengatakan sesuatu atau menunjukkan simbol-simbol tertentu kepada seseorang, maka kita tidak dapat menariknya kembali. Jika kita merasa terdapat kesalahan dalam penyampaian pesan, maka yang dapat kita lakukan adalah meminta maaf pada lawan komunikasi kita lakukan adalah meminta maaf pada lawan komunikasi kita dan meralat pesan secara verbal, tetapi kita tidak dapat menghapus pesan yang diterima oleh komunikasi. Prinsip ini membuat kita berhati-hati ketika melakukan komunikasi interpersonal, kita harus tau dengan siapa kita berbicara dan bagaimana situasi dan kondisi pada saat kita melakukan komunikasi.

Prinsip 3 : komunikasi interpersonal melibatkan etika. Etika adalah cabang filsafat yang fokus pada prinsip moral dan aturan terkait perilaku. Etika menaruh perhatian pada benar dan salah. Oleh karena komunikasi bersifat tidak dapat ditarik kembali, maka selalu memiliki dampak dalam etika antar manusia. Wood (2013) mengatakan bahwa komunikasi yang beretika terjadi ketika seseorang menciptakan hubungan yang seimbang dan saling

mencerminkan sikap empati. Masalah etika dapat muncul dalam proses komunikasi interpersonal, maka prinsip moral akan membantu cara berkomunikasi.

Prinsip 4 : manusia menciptakan makna dalam komunikasi interpersonal. Proses pemaknaan muncul dari bagaimana kita menginterpretasikan komunikasi. Dalam komunikasi interpersonal, seseorang akan selalu menerjemahkan apa yang dikatakan oleh orang lain.

Prinsip 5 : Metakomunikasi memengaruhi pemaknaan. Metakomunikasi berarti berkomunikasi tentang komunikasi. Metakomunikasi dapat muncul dalam bentuk verbal maupun nonverbal. Kita dapat menggunakan satu kata untuk berbicara mengenai kata lainnya atau perilaku nonverbal. Sementara komunikasi nonverbal sering muncul untuk menguatkan komunikasi verbal.

Prinsip 6 : Komunikasi interpersonal menciptakan hubungan yang berkelanjutan. Komunikasi interpersonal adalah cara utama untuk membangun dan memperbaiki sebuah hubungan. Komunikasi merupakan sarana untuk membangun personal. Dalam persahabatan, pembicaraan mengenai impian bersama di masa depan adalah salah satu pengikat paling kuat yang dapat mengakrabkan manusia (Wood, 2013).

Prinsip 7 : Komunikasi tidak dapat menyelesaikan semua hal.

Prinsip 8 : efektivitas komunikasi interpersonal adalah sesuatu yang dapat dipelajari.

Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa prinsip komunikasi tidak mungkin dalam hidup tanpa komunikasi, komunikasi juga tidak dapat

menyelesaikan semua hal, dalam pemaknaan kata harus jelas dalam berbicara atau berkomunikasi.

## **2.4 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan**

Komitmen organisasi mempunyai kaitan dengan beberapa variable. Namun, diantara para pakar memberikan penekanan pada aspek yang beragam. Namun peneliti hanya akan mengambil mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi.

Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap komitmen organisasi. Orang yang mendapatkan baik dalam komunikasi lebih tinggi cenderung merasa tinggi komitmen organisasinya.

*Affective commitment* adalah komitmen yang timbul karena kedekatan emosional terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan keterlibatan aktif dalam organisasi. *Continuance commitment* didasarkan pada persepsi pekerja atas kerugian yang akan diperoleh apabila meninggalkan organisasi sedangkan *normative commitment* berkaitan dengan perasaan pekerja terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

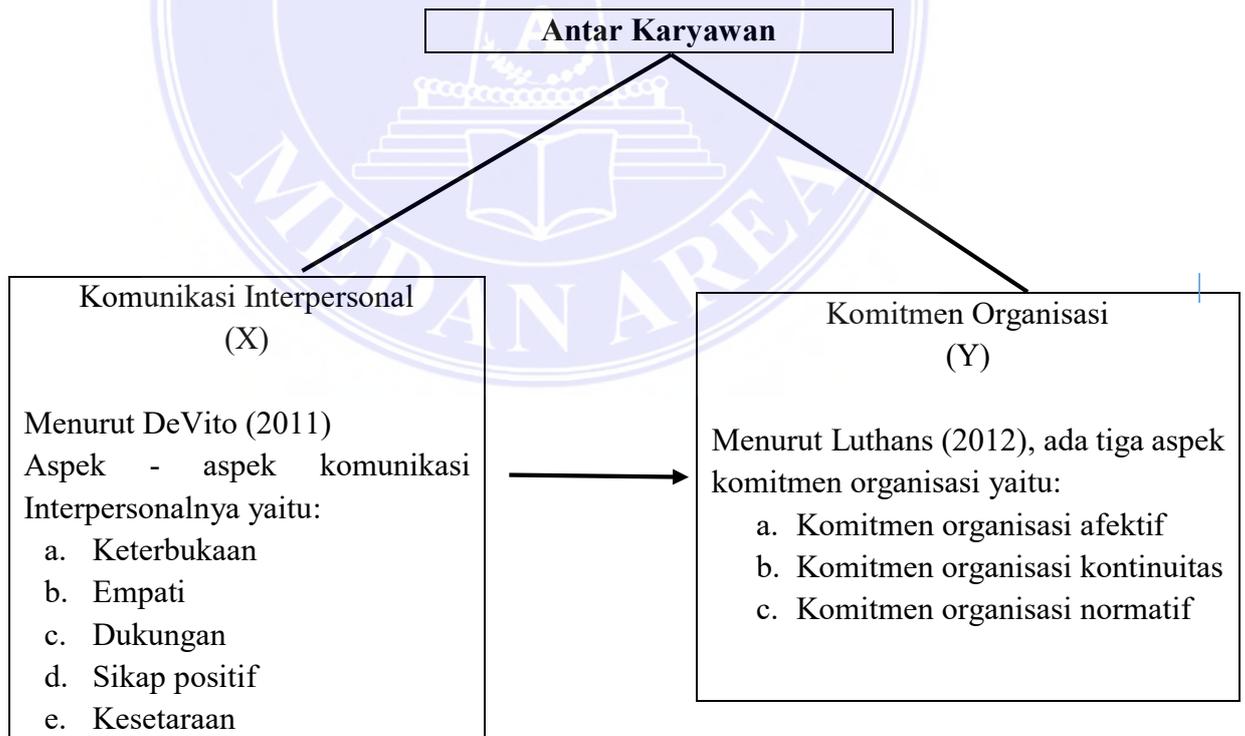
Hasil penelitian tersebut yang membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan dan bersifat positif antara variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang kuat antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi terbukti koefisien regresi X dan Y sebesar 0,691 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komunikasi interpersonal, maka nilai komitmen organisasi bertambah sebesar 0,691. Dan setelah diuji memang terbukti adanya pengaruh antara komunikasi interpersonal

terhadap komitmen organisasi dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . nilai korelasi / hubungan ( $R$ ) sebesar 0,704. Dari hasil tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R Square$ ) sebesar 0,496. Artinya, variabel bebas (komunikasi interpersonal) memiliki pengaruh sebesar 49,6 % terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).

Hasil penelitian dari Siburian (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi. Dengan demikian, semakin baik komunikasi interpersonal karyawan dengan karyawan lain maka, komitmen organisasinya tinggi pula.

Kesimpulannya bahwa ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi dan hipotesis dapat diterima.

### 2.5 Kerangka konseptual



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja Desa Orika, kecamatan Pulau Rakyat, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 19 s/d 22 Mei 2023.

#### 3.2 Bahan dan Alat

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan bahan berupa kuesioner yang akan disebarakan kepada para sampel pada saat penelitian. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa surat penelitian dan skala penelitian.

#### 3.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian yang berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian kuantitatif ini termasuk dalam sebuah penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan pada subjek penelitian. Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian sesuai dengan dimana banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja dengan jumlah 60 karyawan di pabrik bagian proses pengelolaan kelapa sawit. Data diterima dari salah satu karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja yakni Bpk Noel Sitorus (kepala gudang).

#### **3.4.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik kuota sampling. Teknik ini dipilih berdasarkan kebetulan sesuai dengan jumlah yang diizinkan PT dalam penelitian. Maka subjek diambil sebanyak 35 Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja.

### **3.5 Prosedur Kerja**

#### **3.5.1 Persiapan administrasi**

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti melakukan persiapan beberapa administrasi untuk penelitian yaitu pengurusan surat perizinan untuk melaksanakan observasi di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area terlebih dahulu. Kemudian peneliti menyerahkan surat ke kepala bagian SDM

Kantor Pusat yang berada di Jl Letjend Suprpto No. 2 Medan. Setelah itu, dari kantor pusatnya melakukan surat menyurat kembali yang dilengkapi dengan surat mentor penelitian dan kantor pusat mengeluarkan surat perizinan penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja. Setelah persiapan administrasi selesai, selanjutnya peneliti melaksanakan penelitiannya di perusahaan yang diteliti yaitu PTPN IV Kebun Pulu Raja.

### 3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Setelah peneliti melakukan administrasi, peneliti mempersiapkan alat ukur penelitian 25 s/d 30 april 2023 yang akan digunakan peneliti. Tujuan alat ukur tersebut adalah memperoleh data yang sesuai dengan tujuan dari peneliti. Persiapan yang dilakukan dari aspek-aspek dari kedua variabel yaitu variabel komunikasi interpersonal dan variabel komitmen organisasi, kemudian dasar dari kedua variabel ini akan dibuat alat ukurnya menjadi bentuk skala yaitu skala komunikasi interpersonal dan skala komitmen organisasi.

#### a. Skala komunikasi interpersonal

Skala komunikasi interpersonal dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Devito (2011) ada lima yaitu: keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala likert dengan empat pilihan jawaban atas pertanyaan yang diberikan, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju), STS (Sangat tidak setuju). Pada bagian aitem pilihan SS

mendapat skor lima, yang pilihan S mendapatkan skor empat, pilihan N mendapatkan skor tiga, pilihan TS mendapatkan skor dua, yang pilihan STS akan mendapatkan skor satu.

Pengukuran variabel komunikasi interpersonal menggunakan skala psikologi yang sudah baku dari 30 aitem yang diujikan tereliminasi 3 aitem tersisa 27 aitem lainnya yang valid dengan tingkat validitas dari skala ini adalah 0,334 sampai 0,791 dengan skor realibilitas 0,625 yang terdiri dari ada lima aspek yaitu: keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan.

**Tabel 3.1 Distribusi Butir Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum Uji Coba**

No	Aspek-aspek	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
1.	Keterbukaan	Pembukaan diri	1, 11, 21	15, 19, 26	6
		Keinsafan diri dan penerimaan diri			
2.	Empati	Menunjukkan sikap dan rasa empati	12, 30, 20	2, 7, 14	6
		Memampukan mendengarkan dari karyawan lain			
3.	Sikap mendukung	Memberi dukungan	4, 10, 28	22, 25, 29	6
		Menerima sesama rekan kerja			
4.	Sikap positif	Sikap terhadap karyawan	3, 6, 29	17, 24, 27	6
		Mendekatkan diri dengan lawan komunikasi			
5.	Kesetaraan	Pentingnya keberadaan orang lain	5, 16, 23	8, 13, 18	6
		Mengembangkan komunikasi antar karyawan			
<b>Jumlah</b>			<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

### b. Skala komitmen organisasi

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2012) ada 3 yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuitas, komitmen normatif . Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala likert dengan empat pilihan jawaban atas pertanyaan yang diberikan, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju), STS (Sangat tidak setuju). Pada bagian aitem pilihan SS mendapat skor lima, yang pilihan S mendapatkan skor empat, pilihan N mendapatkan skor tiga, pilihan TS mendapatkan skor dua, yang pilihan STS akan mendapatkan skor satu.

Skala komitmen organisasi penelitian ini alat ukur yang digunakan oleh peneliti adalah skala baku dan memiliki hasil uji coba. Dari 24 aitem yang diuji oleh peneliti sebelumnya bahwa terdapat 6 aitem yang gugur dan tersisa 18 aitem yang valid, dengan skor validitas 0,306 sampai 0,787 dengan skor reliabilitas 0,757.

**Tabel 3.2 Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba**

No	Aspek-aspek	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
1.	Komitmen afektif	Ikatan emosional	1, 17	14, 21	8
		Keterlibatan karyawan dalam organisasional	10, 16	13, 24	
2.	Komitmen kontinuitas	Merasa rugi jika meninggalkan organisasi	19, 20	5, 23	8
		Mebutuhkan organisasi	2, 18	6, 8	
3.	Komitmen normatif	Kesadaran hal yang memang harus dilakukan.	3, 12	4, 15	8
		Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain	9, 11	7, 22	
<b>Jumlah</b>			<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

### 3.5.3 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan Penelitian yang telah dilaksanakan dari tanggal 19 s/d 22 Mei 2023 pada jam 08.00 Wib sampai 13.00 Wib di PTPN IV Unit Pulu Raja, Desa. Orika Kecamatan. Pulau Rakyat Kabupaten. Asahan Provinsi. Sumatera Utara. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan 35 orang bagian karyawan proses pengelolaan kelapa sawit. Dalam pelaksanaan yang dilakukan, peneliti menyampaikan tujuan kedatangan serta memberikan penjelasan kepada karyawan pada tata cara pengerjaan angket kepada responden.

Setelah penyebaran skala, kemudian peneliti melakukan pemeriksaan serta pemberian nilai setiap aitem yang sudah di jawab oleh responden. Kemudian setiap skor pada aitem pernyataan di pindahkan ke program microsoft excel yang telah di format sesuai dengan keperluan tabulasi data yang diperlukan, yaitu lajur

untuk pernyataan dan dan baris untuk subjek. Dimana menjadi induk data penelitian, yang variabel bebas (X) adalah komunikasi interpersonal dan variabel terikat (Y) adalah komitmen organisasi.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pada pengumpulan data penelitian ini adalah *explanatory survey* (survei eksplanasi), dimana Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket (kuisisioner). Instrumen yang berdasarkan skala psikologi yang mengacu pada skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2018) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomenanya. Dengan skala likert, variabel yang diukur akan dijabarkan. kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala dibentuk/disusun dengan 5 pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS). Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Menurut Azwar (2015) favorable merupakan pernyataan yang mendukung sedangkan unfavorable merupakan pernyataan yang tidak mendukung. Pernyataan favorable ini diberi rentang nilai 5-1, sedangkan pernyataan unfavourable diberi rentang nilai 1-5.

### 3.7 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil cara, mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Metode yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi sederhana yaitu suatu metode untuk mengetahui pengaruh dan besarnya pengaruh tersebut terhadap suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan prinsip-prinsip regresi serta kolerasi. Program pengolahan analisis data atau *software* data menggunakan dengan *SPSS for windows*.

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018), di gunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti. Hal ini sangat penting karena tujuan untuk menilai sebaran pada sebuah data atau variabel, apakah data tersebut normal atau tidak normal.

#### 3.7.2 Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2018), dapat di pakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak secara signifikan dengan bantuan *SPSS For Windows*.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian ini yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil nilai F hitung = 32,445 dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka variabel bebas (komunikasi interpersonal) memiliki pengaruh sebesar 49,6 % terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).
2. Hasil koefisien regresi yang artinya bahwa ada sebesar 0,691 kontribusi X dan Y. Hasil setiap penambahan 1% nilai komunikasi interpersonal, maka nilai komitmen organisasi bertambah sebesar 0,691. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas (komunikasi interpersonal) memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).
3. Hasil dari kategori bahwa komunikasi tergolong sedang dan komitmen organisasi tergolong tinggi. Hal ini terlihat dapat pada komunikasi interpersonal yang nilai empirik sebesar 91,514 dan nilai hipotetik sebesar 90 dengan nilai SD sebesar 6,442. Sedangkan komitmen organisasi yang nilai empirik sebesar 75,571 dan nilai hipotetik sebesar 72 dengan nilai SD sebesar 8,261.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun saran tersebut diajukan kepada:

### 1. Bagi karyawan

Peneliti menyarankan kepada karyawan lapangan untuk lebih menjaga dan terus memperbaiki komunikasi terhadap organisasi seperti meningkatkan keterampilan komunikasi dalam bekerja dengan cara melakukan komunikasi yang baik, serta lebih loyal lagi terhadap komitmen organisasi.

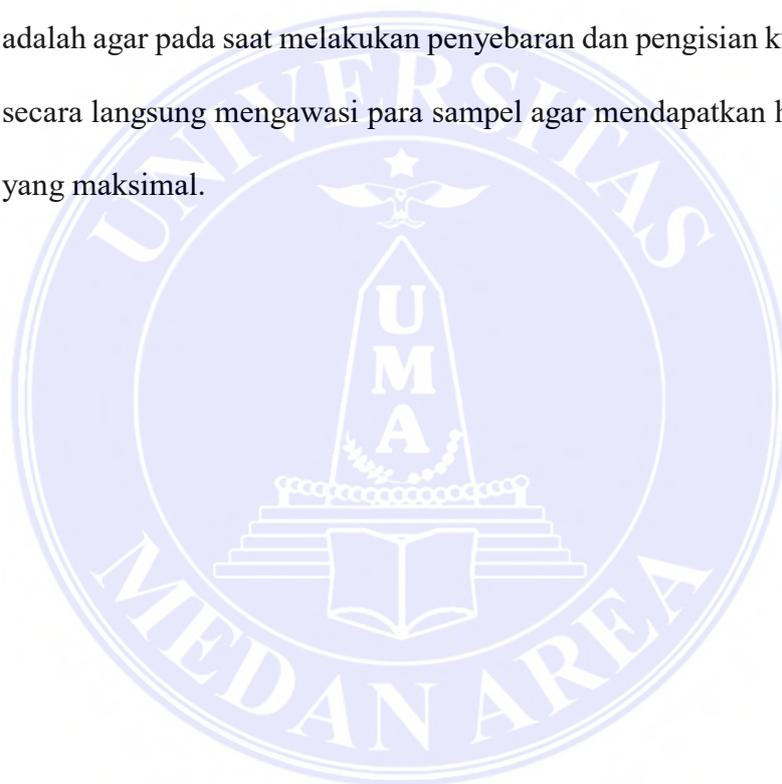
### 2. Bagi perusahaan

Sudah baik namun, komitmen organisasi untuk meningkatkan komunikasi karyawan perlu ditingkatkan. Ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan mampu berkonsentrasi pada perusahaan, karyawan yang menyenangi pekerjaannya, selalu siap untuk menolong karyawan lain, menganggap rekannya sebagai keluarga. Mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan peralatan kerja yang tidak memiliki intensitas kebisingan yang melebihi karena penurunan kenyamanan kerja karyawan akan berdampak pada komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan meningkatkan komunikasi kepada karyawan, maka diberikan apresiasi kepada karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik dengan cara memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan problem yang dihadapi selama bekerja dan karyawanpun harus terbuka sehingga kedua belah pihak bisa saling memahami

permasalahan. disinilah peran penting perusahaan untuk memberikan arahan guna mengembalikan komitmen organisasi pada karyawan.

### **3. Bagi peneliti lain**

Diharapkan peneliti memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi perkembangan komitmen organisasional karyawan dan keinginan mereka untuk tetap bersama perusahaan karena mereka puas dengan pekerjaannya. Dan yang harus peneliti selanjutnya perhatikan adalah agar pada saat melakukan penyebaran dan pengisian kuesioner untuk secara langsung mengawasi para sampel agar mendapatkan hasil penelitian yang maksimal.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, S., & Latifah, F. (2016). *Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting*. Jurnal TAM (Technology Acceptance Model), 6, 37-43.
- Abubakar, F. (2015). *Pengaruh komunikasi interpersonal antara dosen dan mahasiswa terhadap motivasi belajar dan prestasi akademik mahasiswa*. Jurnal Pekommas, 18 (1), 53-62
- Andhini, N. F. (2017). *Dimensi Kinerja Karyawan*. Journal Of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689-1699
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Arni, M. (2010). *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Bumi Aksara.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). *The meaning of Work : the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism*. Human resource management review, 16,199-208.
- DeVito. (2011). *Komunikasi antar manusia*. Edisi Kelima. Jakarta: Karisma Publishing group.
- Dewi, Intan S., Kusniawati, Ani., & Swtiawan, Iwan. (2019). *Pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi (Suatu Studi pada Karyawan Toseerba Gunasalma Kawali)*. Business Maagement And Entrepreneurship Journal. 1(4).
- Darmawan. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya .
- Dessler, G. (2012). *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons.
- Eliyana, A., Mardiana, R., & Prabowo, K. (2012). *The Influence of Employee ' s Job Satisfaction Factors on Organizational Commitment*. American Journal of Economics, June(Special), 141–144. <http://doi.org/10.5923/j.economics.20120001.31>.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Luthans, F. (2012). *Organizational behavior*, 7<sup>th</sup> ed. McGraw-Hill. New York
- Luthfi, F. M. (2011). *“Hubungan Antara Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. BCA Kantor Cabang Utama Solo”*.Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta..

- McShane, Steven L., Glinow & Marly, A.V. (2008). *Organizational Behavior 4th Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies
- Muhammad, A. (2010). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Muhammad. (2014). *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyana, Deddy. (2010). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Cetakan Ke-14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. (2016). *Ilmu Komunikasi: suatu pengantar*. Bandung: Remaja Kosda Karya.
- Nikpour. (2017). *The Impact Of Organizational culture On Organization Performance : The Mediating Role Of Employee's Organizational Commitment*. International Journal Of Organizational Leadership. 6 (2017), 65-72.
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis*, Jakarta : Erlangga.
- Rakhmat, J. (2015). *Psikologi Komunikasi*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku organisasi edisi ke-16*, Jakarta : Salemba Empat.
- Siburian, T. A. (2013). *The effect of interpersonal communication, organizational culture, job satisfaction, and achievement motivation to organizational commitment of state high school teacher in the district humbang hasundutan, north sumatera, indonesia*. International Journal of Humanities and Social Science. 3(12)
- Siswanto. (2016). *Metodologi Penelitian Kesehatan Kedokteran*. Yogyakarta : Bursa Ilmu.
- Steers, R. M., dan Porter, L.W.(2011). *Motivation and work behaviour*. New York Accademic Press.
- Steger, M.F., & Dik, B.J. (2009). *If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning at work?* Applied Psychology: Health and Wellbeing, 1, 303-320.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Weaver, Richard L. (2012). *Communicating Effectively*. Bandung: McGraw Hill

Wijaya, C., & Rifa'I, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan : Perdana Publishing.

Wood, Julia T. (2013). *Komunikasi Interpersonal Interaksi Keseharian*. Jakarta: Salemba Humanik.





## LAMPIRAN



**LAMPIRAN A**  
**DATA PENELITIAN**

**Komunikasi Interpersonal (X)**

Pertanyaan Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	
1	5	5	5	2	2	2	5	4	4	2	3	3	5	5	4	3	2	4	5	5	5	2	1	2	4	4	5	3	2	3	106	
2	5	5	5	3	3	1	5	3	3	3	2	2	5	5	5	2	1	2	3	5	3	1	1	1	1	5	5	1	5	1	92	
3	4	5	5	5	1	1	5	5	4	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	4	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	91	
4	3	4	4	2	1	2	4	4	4	2	2	2	4	5	4	2	2	2	4	4	4	1	2	2	4	4	5	2	3	2	90	
5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	5	4	5	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	92	
6	5	4	5	2	1	2	4	4	5	2	2	3	4	5	5	2	3	2	4	5	4	1	2	2	4	4	4	2	2	2	96	
7	4	3	4	2	3	1	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	5	5	2	3	4	93
8	5	5	4	1	4	5	5	5	4	2	1	4	5	4	4	4	1	3	4	5	4	1	1	2	1	4	4	2	1	1	96	
9	5	5	5	1	1	1	5	3	3	1	3	1	5	4	4	1	1	2	5	5	3	1	1	1	5	4	5	1	3	1	86	
10	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	2	2	5	2	3	2	4	5	5	5	4	2	2	1	5	5	5	2	1	1	107	
11	5	4	5	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	5	4	1	1	1	4	5	4	1	2	1	85	
12	5	4	5	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	5	4	1	1	1	4	5	4	1	2	1	85	
13	5	4	5	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	5	4	1	1	1	4	5	4	1	2	1	85	
14	5	4	5	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	5	4	1	1	1	4	5	4	1	2	1	85	
15	5	4	5	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	5	4	1	1	1	4	5	4	1	2	1	85	
16	5	4	5	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	5	4	1	1	1	4	5	4	1	2	1	85	
17	5	4	5	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	5	4	1	1	1	4	5	4	1	2	1	85	

<b>18</b>	5	4	5	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	5	4	1	1	1	4	5	4	1	2	1	85
<b>19</b>	5	4	5	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	5	4	1	1	1	4	5	4	1	2	1	85
<b>20</b>	5	4	5	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	5	4	1	1	1	4	5	4	1	2	1	85
<b>21</b>	3	4	4	1	1	1	4	4	4	1	3	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	1	3	1	5	5	5	1	4	1	101
<b>22</b>	5	5	4	2	2	2	4	4	5	1	4	2	5	5	5	2	2	4	5	5	5	1	1	1	5	5	5	2	1	3	102
<b>23</b>	5	5	4	3	2	1	5	4	4	1	1	2	5	5	4	3	2	4	4	5	5	1	1	1	5	5	5	2	1	1	96
<b>24</b>	4	4	3	3	3	3	3	4	5	2	1	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	1	2	5	4	4	2	2	1	91
<b>25</b>	4	4	3	2	2	1	4	4	4	1	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	1	4	3	4	2	3	2	88
<b>26</b>	5	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	2	3	95
<b>27</b>	4	5	5	3	2	2	4	4	4	2	2	2	4	5	4	2	2	3	4	4	4	2	2	2	5	5	5	2	2	2	98
<b>28</b>	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	2	4	5	5	2	2	2	90
<b>29</b>	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	90
<b>30</b>	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	84
<b>31</b>	4	4	4	4	4	2	5	5	5	2	2	2	4	5	5	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	5	2	2	2	100
<b>32</b>	5	5	5	3	1	1	4	4	5	1	1	1	5	5	5	1	4	1	5	5	4	1	1	1	5	5	5	1	2	2	94
<b>33</b>	5	4	5	1	1	1	2	5	5	1	3	1	5	5	4	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	4	5	1	2	1	87
<b>34</b>	5	5	4	2	2	2	5	5	5	1	1	2	5	5	5	2	2	1	5	5	5	1	1	1	4	4	4	1	1	2	93
<b>35</b>	5	5	5	1	1	1	5	4	5	2	3	2	4	5	5	2	2	2	5	5	5	1	1	1	4	5	5	1	2	1	95

**Komitmen Organisasi (Y)**

Pertanyaan Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	total
1	4	4	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	2	3	2	2	75
2	5	1	5	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	3	5	1	5	5	5	5	1	1	3	5	76
3	5	5	5	5	5	1	1	1	4	4	5	5	1	5	5	1	4	5	4	5	1	1	5	4	87
4	4	2	4	3	5	2	4	1	4	4	4	5	1	1	2	1	2	4	4	4	2	2	2	2	69
5	4	3	4	2	5	2	4	2	3	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	5	2	2	2	2	75
6	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	2	5	4	2	3	4	3	4	2	2	3	2	73
7	4	2	4	2	5	2	2	2	2	4	4	3	1	1	2	1	4	5	4	5	1	1	1	2	64
8	2	4	4	2	4	1	1	1	5	5	4	1	1	5	5	1	4	5	1	5	1	5	1	1	69
9	5	5	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	67
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	114
11	5	4	4	3	5	1	2	2	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	3	2	2	76
12	5	4	4	3	5	1	2	2	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	3	2	2	76
13	5	4	4	3	5	1	2	2	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	3	2	2	76
14	5	4	4	3	5	1	2	2	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	3	2	2	76
15	5	4	4	3	5	1	2	2	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	2	2	77
16	5	4	4	3	5	1	2	2	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	3	2	2	76
17	5	4	4	3	5	1	2	2	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	3	2	2	76

<b>18</b>	5	4	4	3	5	1	2	2	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	3	2	2	76
<b>19</b>	5	4	4	3	5	1	2	2	4	4	4	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	3	2	2	74
<b>20</b>	5	4	4	3	5	1	2	2	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	3	2	2	76
<b>21</b>	4	1	5	3	5	1	1	1	5	5	4	5	1	1	4	4	5	5	5	5	2	1	1	5	79
<b>22</b>	4	4	5	2	5	1	1	2	5	4	5	4	1	2	2	2	4	5	4	5	2	4	2	2	77
<b>23</b>	5	4	5	5	5	1	1	1	3	4	5	5	1	3	3	3	2	5	3	3	1	2	3	3	76
<b>24</b>	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	74
<b>25</b>	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	2	4	2	2	3	2	66
<b>26</b>	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2	3	71
<b>27</b>	4	5	3	4	5	1	1	3	4	3	4	4	2	2	4	2	3	4	3	4	2	3	2	2	74
<b>28</b>	3	3	3	2	5	1	1	1	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	4	1	2	3	3	63
<b>29</b>	5	5	3	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	3	4	79
<b>30</b>	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	69
<b>31</b>	3	4	3	3	5	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	77
<b>32</b>	4	4	4	3	4	2	2	1	5	4	4	4	1	3	3	3	3	4	2	5	1	1	3	3	73
<b>33</b>	4	5	5	4	5	1	1	1	5	5	5	4	1	5	4	1	3	5	3	5	1	1	4	1	79
<b>34</b>	5	5	4	2	5	2	3	2	4	4	5	5	1	4	4	1	4	5	4	5	2	2	2	1	81
<b>35</b>	5	5	4	4	5	1	1	1	4	4	5	4	2	4	4	2	4	5	4	5	1	2	2	1	79



Nama / Inisial :  
 Pendidikan Terakhir :  
 Lama Bekerja dalam Organisasi :

### PETUNJUK Pengerjaan

1. Bacalah pernyataan-pernyataan pada skala ini dengan seksama.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri saudara pada kolom yang tersedia. Mohon untuk mengisi bagian dibawah sesuai dengan pengalaman yang anda rasakan dengan memberikan tanda centang ( ✓ ) pada salah satu keterangan yang tersedia. Pengisian dapat melihat berdasar keterangan dibawah:

STS : Sangat Tidak Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 N : Netral  
 S : Setuju  
 SS : Sangat Setuju

Contoh:

1. Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadasya.

STS	TS	N	S	SS
	✓			

3. Jawablah secara jujur dan serius, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar asalkan sesuai dengan kondisi diri saudara.
4. Jika telah selesai menjawab pernyataan tersebut, mohon periksa kembali jawaban saudara, jangan sampai ada pernyataan yang belum dijawab.

**SELAMAT MENGERJAKAN.**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat menerima masukan dari karyawan yang lain					
2.	Saya selalu mengkritik karyawan lain dalam pekerjaan					
3.	Saya mampu memberikan dorongan yang terbaik untuk karyawan lainnya					
4.	Saya selalu mendengarkan pendapat karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya menyadari orang lain juga memiliki kepentingan yang berbeda					
6.	Saya menunjukkan sikap positif					
7.	Saya merasa kebingungan dengan pesan-pesan penting yang ingin diungkapkan					
8.	Saya adalah orang yang membosankan untuk diajak berbicara					
9.	Saya menghargai keberadaan orang lain					
10.	Saya berusaha memberikan jalan keluar yang tepat untuk diselesaikan bersama-sama					
11.	Saya dapat memberi tanggapan secara jujur					
12.	Saya berempati atas apa yang dirasakan karyawan lain					
13.	Saya tidak dapat memberikan suasana yang akrab dan nyaman					
14.	Saya kurang peduli terhadap apa yang dirasakan karyawan lain saat bicara					

15.	Saya memilih diam dan tidak memberikan masukan					
16.	Saya tidak memandang rendah orang lain					
17.	Saya menutup mulut dengan tangan saat berkomunikasi					
18.	Saya tidak dapat menetapkan diri setara dengan lain					
19.	Saya terbebani diminta membantu memecahkan masalah sehubungan dengan pekerjaan					
20.	Saya selalu mendengarkan dengan penuh perhatian					
21.	Saya memiliki komunikasi yang efektif					
22.	Saya akan mengalihkan pembicaraan apabila saya tidak menguasai					
23.	Saya mengakui pentingnya keberadaan orang lain					
24.	Saya tidak mau menerima pendapat karyawan lain					
25.	Pendapat dari karyawan lain terhadap saya, membuat saya menjadi gugup.					
26.	Saya tidak memulai hubungan baru dengan lain					
27.	Saya bercerita secara berlebihan terhadap karyawan lain					
28.	Saya saling memberikan dukungan sesama karyawan					
29.	Saya tidak peduli, menganggap saya pendengar yang baik atau tidak					
30.	Saya dapat memahami pendapat dan sikap orang lain					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sangat senang menghabiskan karir tempat saya bekerja					
2.	Saya merasa butuh terhadap organisasi					
3.	Berpindah-pindah tidak- etis sama sekali untuk saya					
4.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap					
5.	Saya tidak merasa rugi jika berhenti bekerja					
6.	Saya tidak memiliki rasa setia tempat saya bekerja					
7.	Saya tidak memiliki rasa tanggungjawab tempat saya bekerja					
8.	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar					
9.	Saya diajarkan mempercayai nilai kesetiaan					
10.	Saya senang berbicara tentang tempat saya bekerja dengan orang					
11.	saya percaya kesetiaan itu penting dan merasakan adanya kewajiban moral untuk bertahan					
12.	saya tidak akan merasa tepat untuk meninggalkan tempat saya bekerja					
13.	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.					
14.	Saya tidak rasa memiliki terhadap organisasi ini					

15.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi					
16.	tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya					
17.	Saya merasa masalah yang ada ditempat kerja adalah masalah saya juga					
18.	Saya mampu mengembangkan komitmen dengan baik					
19.	Saya merasa sangat sedikit alasan untuk meninggalkan tempat saya bekerja					
20.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi tempat kerja saya					
21.	Saya tidak mempunyai ikatan emosional					
22.	Saya tidak percaya harus setia kepada organisasinya.					
23.	meninggalkan organisasi suatu hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai					
24.	Saya pikir mudah terikat dengan organisasi lain seperti tempat kerja saya					

**# TERIMA KASIH #**



**LAMPIRAN C**  
**VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA PENELITIAN**

Tabel Correlations Komunikasi Interpersonal

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

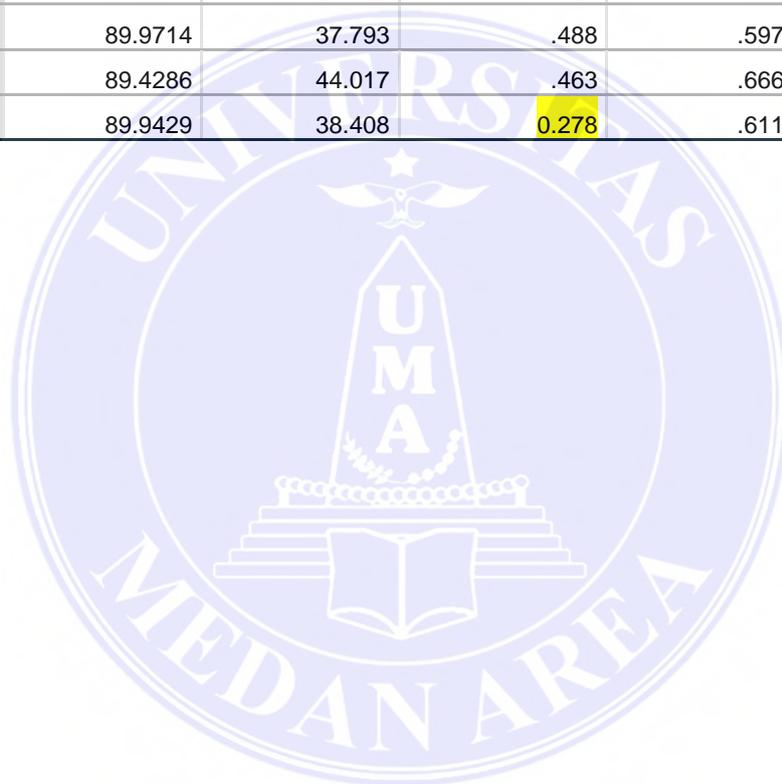
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.625	.633	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	86.8857	42.987	.647	.649
X2	87.1714	38.558	.464	.602
X3	87.0000	43.353	.468	.654
X4	89.6571	36.408	.471	.597
X5	89.6000	41.776	.332	.644
X6	89.6286	39.240	.460	.625
X7	87.3429	38.232	.413	.604
X8	87.4571	39.726	0.357	.617
X9	87.3429	38.879	.376	.608
X10	89.6571	40.526	0.371	.631
X11	89.4857	40.257	.491	.626
X12	89.4286	39.017	.528	.613
X13	87.1143	38.692	.476	.603
X14	87.2000	40.459	.157	.627
X15	87.3143	40.104	.359	.622
X16	89.7429	35.550	.104	.576

X17	89.6571	34.291	.621	.572
X18	89.3714	31.593	.726	.546
X19	87.2571	38.726	.427	.605
X20	86.9143	41.787	.715	.639
X21	87.4000	38.953	.361	.609
X22	90.1714	39.499	.359	.613
X23	90.1429	38.655	.414	.605
X24	90.1429	39.773	.586	.616
X25	87.4857	41.198	0.634	.652
X26	86.9429	42.055	.525	.640
X27	87.0571	37.703	.568	.593
X28	89.9714	37.793	.488	.597
X29	89.4286	44.017	.463	.666
X30	89.9429	38.408	0.278	.611



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.625	30

Correlations (Komunikasi Interpersonal)					
		TOTAL			TOTAL
P01	Pearson Correlation	.647**	P16	Pearson Correlation	0.104
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
P02	Pearson Correlation	.464*	P17	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	0.005		Sig. (2-tailed)	0.000
P03	Pearson Correlation	.468*	P18	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	0.034		Sig. (2-tailed)	0.000
P04	Pearson Correlation	.471*	P19	Pearson Correlation	.427*
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.011
P05	Pearson Correlation	.332*	P20	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	0.053		Sig. (2-tailed)	0.000
P06	Pearson Correlation	.460*	P21	Pearson Correlation	.361*
	Sig. (2-tailed)	0.032		Sig. (2-tailed)	0.033
P07	Pearson Correlation	.413*	P22	Pearson Correlation	.359*
	Sig. (2-tailed)	0.014		Sig. (2-tailed)	0.054
P08	Pearson Correlation	0.357*	P23	Pearson Correlation	.414*
	Sig. (2-tailed)	0.106		Sig. (2-tailed)	0.013
P09	Pearson Correlation	.376*	P24	Pearson Correlation	.586**
	Sig. (2-tailed)	0.026		Sig. (2-tailed)	0.005
P10	Pearson Correlation	.371*	P25	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	0.368		Sig. (2-tailed)	0.551
P11	Pearson Correlation	.491*	P26	Pearson Correlation	.525**
	Sig. (2-tailed)	0.073		Sig. (2-tailed)	0.008
P12	Pearson Correlation	.528**	P27	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.000
P13	Pearson Correlation	.476*	P28	Pearson Correlation	.488*
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.003
P14	Pearson Correlation	0.157	P29	Pearson Correlation	.463**
	Sig. (2-tailed)	0.026		Sig. (2-tailed)	0.048
P15	Pearson Correlation	.359*	P30	Pearson Correlation	.278
	Sig. (2-tailed)	0.005		Sig. (2-tailed)	0.035

Tabel Correlations Komitmen Organisasi

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.757	.780	24

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	71.3143	62.987	.403	.748
Y2	71.7714	62.829	.376	.752
Y3	71.6571	63.114	0.33009	.743
Y4	72.4571	61.255	0.143	.740
Y5	70.8571	65.479	0.305313	.750
Y6	74.0857	62.316	.489	.742
Y7	73.5714	63.311	.360	.752
Y8	73.6571	62.644	.436	.745
Y9	71.8000	62.753	0.311	.747
Y10	71.6286	63.711	.469	.744
Y11	71.4000	63.600	.530	.742
Y12	71.6571	64.761	.536	.754
Y13	74.1143	62.398	.501	.741
Y14	72.2571	60.491	.445	.749
Y15	72.0857	60.904	.491	.742
Y16	73.7429	64.079	.355	.757
Y17	72.0286	64.205	.486	.753
Y18	71.3429	64.291	.410	.747

Y19	72.0286	60.734	0.299	.738
Y20	71.2857	65.445	.421	.752
Y21	74.0000	63.118	.431	.746
Y22	73.1143	68.222	0.065	.774
Y23	73.1429	60.773	.549	.737
Y24	73.1429	66.891	.511	.767

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	24

Correlations (Komitmen Organisasi)					
		TOTAL			TOTAL
P01	Pearson Correlation	.403*	P13	Pearson Correlation	.501**
	Sig. (2-tailed)	0.017		Sig. (2-tailed)	0.002
P02	Pearson Correlation	.376*	P14	Pearson Correlation	.445**
	Sig. (2-tailed)	0.026		Sig. (2-tailed)	0.007
P03	Pearson Correlation	0.33009	P15	Pearson Correlation	.491**
	Sig. (2-tailed)	0.003		Sig. (2-tailed)	0.003
P04	Pearson Correlation	0.143	P16	Pearson Correlation	.355*
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.075
P05	Pearson Correlation	0.305313	P17	Pearson Correlation	.486**
	Sig. (2-tailed)	0.036		Sig. (2-tailed)	0.053
P06	Pearson Correlation	.489**	P18	Pearson Correlation	.410*
	Sig. (2-tailed)	0.003		Sig. (2-tailed)	0.014
P07	Pearson Correlation	.360*	P19	Pearson Correlation	0.299
	Sig. (2-tailed)	0.034		Sig. (2-tailed)	0.001
P08	Pearson Correlation	.436**	P20	Pearson Correlation	.421*
	Sig. (2-tailed)	0.009		Sig. (2-tailed)	0.069
P09	Pearson Correlation	0.311	P21	Pearson Correlation	.431**
	Sig. (2-tailed)	0.012		Sig. (2-tailed)	0.010
P10	Pearson Correlation	.469**	P22	Pearson Correlation	0.065
	Sig. (2-tailed)	0.005		Sig. (2-tailed)	0.712
P11	Pearson Correlation	.530**	P23	Pearson Correlation	.549**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.001
P12	Pearson Correlation	.536**	P24	Pearson Correlation	.511**
	Sig. (2-tailed)	0.081		Sig. (2-tailed)	0.411



### Uji Normalitas

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komunikasi Interpersonal	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Komitmen Organisasi	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

#### Descriptives

		Statistic	Std. Error
Komunikasi Interpersonal	Mean	91.5143	1.08881
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	89.3016
	Upper Bound	93.7270	
	5% Trimmed Mean	91.0714	
	Median	91.0000	
	Variance	41.492	
	Std. Deviation	6.44146	
	Minimum	84.00	
	Maximum	107.00	
	Range	23.00	
	Interquartile Range	11.00	
	Skewness	.761	.398
	Kurtosis	-.167	.778
	Komitmen Organisasi	Mean	75.5714
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	72.7335
Upper Bound		78.4093	
5% Trimmed Mean		74.7540	
Median		76.0000	
Variance		68.252	
Std. Deviation		8.26148	
Minimum		63.00	
Maximum		114.00	
Range		51.00	
Interquartile Range		4.00	
Skewness		2.906	.398
Kurtosis		13.758	.778

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komunikasi Interpersonal	.158	35	.026	.898	35	.003
Komitmen Organisasi	.253	35	.000	.706	35	.000

1.1.1 Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Komunikasi Interpersonal	.154	35	.034	.943	35	.071
Komitmen Organisasi	.153	35	.036	.967	35	.362

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi * Komunikasi Interpersonal	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta
				Squared
Komitmen Organisasi * Komunikasi Interpersonal	.381	.145	.905	.818

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.480	3.89083
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi				





**LAMPIRAN E**  
**HASIL UJI REGRESI**

## Uji Regresi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 <sup>a</sup>	.145	.119	7.75255

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.830	18.934		1.628	.113
Komunikasi Interpersonal	.489	.206	.381	2.369	.024

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	69.053	9.538		7.240	.000
KO	.297	.125	.381	2.369	.024

a. Dependent Variable: Komunikasi Interpersonal

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 <sup>a</sup>	.145	.119	6.04465

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.696	7.891		.215	.831
Komunikasi Interpersonal	.691	.121	.704	5.696	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi







## PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN  
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117  
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

Nomer : 04.07/X/022786/IV/2023  
Lamp : -  
Hal : IZIN RISET SARJANA

Medan, 16 Mei 2023

Kepada Yth :  
DEKAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA JALAN  
KOLAM NOMOR 1 MEDANMEDAN  
DI - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 1008/FPSI/01.10/IV/2023 tanggal : 03 Mei 2023, Mahasiswa/Siswa/i PSIKOLOGI Jurusan PSIKOLOGI atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	GRATYA KRISTA DIAN BR PANGGABEAN	198600130	PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN PULU RAJA DESA ORIKA

Dizinkan untuk melakukan RISET dengan metode *ONLINE* (tanpa tatap muka) di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : KEBUN DAN PABRIK PULU RAJA  
Bagian / Bidang : SDM UMUM DAN KEAMANAN  
Terhitung mulai tgl. : 11 Mei 2023 s/d 11 September 2023

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Telah mengisi dan mengunggah kembali surat pernyataan yang menjadi persyaratan dalam proses riset secara *online*.
2. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
3. Yang bersangkutan wajib menjaga kerahasiaan data perusahaan yang digunakan dalam riset, serta semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Perguruan Tinggi yang bersangkutan.
4. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM untuk dimasukkan ke dalam perpustakaan PTPN IV.
5. Yang bersangkutan agar berkoordinasi dengan Penanggung Jawab Riset di Unit Kerja yang menjadi tempat penelitian selama proses riset dilaksanakan.
6. Khusus bagi peserta Riset yang harus melakukan konfirmasi data riset dalam bentuk tatap muka ke unit kerja terkait, maka diwajibkan
  - a. Menggunakan pakaian kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu.
  - b. Membawa Surat Izin Riset dari PTPN IV, Surat Pernyataan Kesiapan dan Surat Pernyataan yang sudah dilengkapi dengan hasil pemeriksaan dokter.
7. Pelaksanaan kunjungan dalam bentuk tatap muka ke unit kerja tempat pelaksanaan riset hanya dilakukan selama 1 (satu) hari, dan yang bersangkutan harus berperilaku sopan, mematuhi peraturan dan ketentuan protokol kesehatan yang berlaku ditempat pelaksanaan riset.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan riset dikeluarkan oleh Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan riset tersebut.
9. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
10. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program riset.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.  
Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
Bagian Sumber Daya Manusia

Misran, SP  
Kepala Bagian

Tembusan :  
- KEBUN DAN PABRIK PULU RAJA SDM UMUM DAN KEAMANAN  
- Mahasiswa/Siswa Ybs  
(Email : gratyapanggabean@gmail.com) / (No HP : 08984857612)



## UNIT USAHA PULU RAJA

### PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

### ASAHAN – SUMATERA UTARA - INDONESIA

---

**KANTOR UNIT USAHA : PULU RAJA**

**KANTOR PUSAT : JL. LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN**

**TELP : (0623) – 355018 FAX : (0623) – 355211**

**TELP : (061) – 4154666 FAX : (061) – 4573117**

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : PUR/SK/ 06 /VIII/2023

Manajer Kebun dan PKS PT Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja dengan ini menerangkan Mahasiswa Universitas Medan Area tersebut dibawah ini sebagai berikut :

Nama : **Gratya Krista Dian Br Panggabean**

NIM : 198600130

Program Studi/Judul : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pulu Raja Desa Orika

Sesuai surat Kepala Bagian SDM Nomor : 04.07/X/022788/V/2023 tanggal 16 Mei 2023 benar telah selesai melaksanakan Riset Sarjana di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pulu Raja terhitung mulai tanggal 11 Mei 2023 s/d 11 Juni 2023 dengan : **Baik**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pulu Raja, 18 Agustus 2023

PT Perkebunan Nusantara IV

Unit Usaha Pulu Raja



**Ahmad S. Manurung SP**  
Manajer Kebun dan PKS

Tembusan :  
- Pertinggal

*AKHLAK=Amanah-Kompeten-Harmonis-Loyal-Adaptif-Kolaboratif*