

## **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMUNIKAS INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Suatu Studi pada Karyawan Toserba Gunasalma Kawali)**

Intan Sonia Dewi<sup>1</sup>, Hj. Aini Kusniawati<sup>2</sup>, H. Iwan Setiawan<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Galuh  
[aini.kusniawati60@gmail.com](mailto:aini.kusniawati60@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi (suatu studi pada karyawan toserba gunasalma kawali). Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali? 2). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali? 3). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang bersifat deskriptif kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisa data yang diperoleh digunakan Analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis menggunakan uji signifikansi (uji t) dan uji f. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Komunikasi Interpersonal, dan Komitmen Organisasi.**

### **Pendahuluan**

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan sentral dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia (SDM) selalu melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun dan berperan dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Komitmen organisasional sangat penting untuk dipahami dan diciptakan. Terjadinya komitmen *personal*/individu dalam setiap jajaran dan tingkatan organisasi berkaitan dengan sikap keberpihakan *personal* untuk menyatu dengan tujuan dan sasaran serta sesuai dengan nilai organisasi, dengan demikian setiap pengelola organisasi apapun sangat berkepentingan untuk memperoleh berbagai upaya strategi untuk menciptakan dan melestarikan serta meningkatkan derajat/tingkat komitmen SDM sebagai jalan untuk mencapai efektivitas perilaku dan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

Pada bidang organisasi terdapat bermacam-macam jenis pekerjaan yang mempunyai sifat dan tugas yang berbeda. Karakteristik pekerjaan merupakan dimensi inti yang berisi sifat-sifat tugas dalam suatu pekerjaan. Jika salah satu dimensi inti (variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab, umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan) tidak ada, maka akan mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

Sejumlah teori karakteristik pekerjaan berusaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan – pekerjaan, serta saling berkomunikasi antar atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan untuk membentuk suatu hubungan dari karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi yang telah dihasilkan.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan di dalam organisasi antarperorangan, baik secara dialog yang saling berhadapan dan bertatap muka maupun melalui media yang dapat merubah perilaku atas dasar saling adanya pemahaman di antara kedua belah pihak sehingga kemampuan berkomunikasi merupakan suatu kemampuan yang paling dasar.

Toserba Gunasalma Kawali sebagai perusahaan toko yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari bahwa dalam karakteristik yang beragam, perusahaan harus mampu menciptakan fleksibilitas agar karyawan serta berhubungan baik satu sama lain dalam hal komunikasi interpersonal dan berkomitmen pada perusahaan tersebut. Komunikasi interpersonal harus sangat diperhatikan karena karyawan faktor utama pelaksanaan dari segala kegiatan perusahaan, dan senantiasa menjaga komitmen organisasi agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Sebagaimana diketahui bahwa komunikasi interpersonal akan tercipta apabila satu sama lain saling keterbukaan, sikap positif, empati, kesetaraan, dan sikap mendukung dari setiap karyawan ataupun atasan. Apabila dimensi komunikasi interpersonal terpenuhi maka komitmen para karyawan untuk memberikan jasa terbaiknya dapat terwujud.

Dalam kenyataannya manusia pada umumnya, bahwa perilaku dan sikap seorang karyawan dalam sebuah perusahaan didasarkan pada motif untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, perilaku dan sikap seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja akan mencerminkan keadaan mereka sesungguhnya terhadap organisasinya. Sebaliknya perilaku dan sikap positif yang diperlihatkan seorang karyawan menunjukkan seberapa baik organisasi tempat mereka bekerja memperhatikan mereka.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada karyawan toserba Gunasalma Kawali di dapat informasi bahwa fenomena yang terjadi dilapangan dalam kenyataannya, tidak semua perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki efisien dan efektif. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pra survey diperoleh data tentang komitmen karyawan terhadap organisasi seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Komitmen Organisasi pada**  
**Karyawan Toserba Gunasalma Kawali**

No	Komitmen Organisasi	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya senang dengan tujuan-tujuan dari perusahaan Toserba Gunasalma.	6	14	0	0	0	86	4.30
2	Saya akan melakukan pertimbangan untuk tetap bertahan diperusahaan ini ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik.	6	14	0	0	0	86	4.30
3	Saya merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di Toserba Gunasalma.	2	8	10	0	0	72	3.60
<b>Jumlah Rata-Rata Karakteristik Pekerjaan</b>								<b>4.07</b>

*Sumber : Hasil olah data pra survey 2019*

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi karyawan pada toserba belum cukup tinggi. Peneliti menemukan fakta bahwa 14 dari 20 orang karyawan merasa setuju untuk melakukan pertimbangan untuk tetap bertahan diperusahaan ini ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik. Dan 10 dari 20 orang karyawan merasa kurang setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini menunjukkan masalah mengenai komitmen organisasi di Toserba Gunasalma Kawali.

Selain komitmen karyawan, peneliti juga membagikan kuesioner pra survey untuk mengenali tingkat kepentingan variabel karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan. Berikut hasil kuesioner pra survey yang dilakukan pada 20 orang karyawan :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Karakteristik Pekerjaan pada**  
**Karyawan Toserba Gunasalma Kawali**

No	Karakteristik Pekerjaan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
1	Adanya pemberian tugas yang belum sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	3	13	3	1	0	78	<b>3.90</b>
2	Saya memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga mempermudah dalam pelaksanaan kerja.	2	8	10	0	0	72	<b>3.60</b>
3	Saya diberi kebebasan membuat keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.	0	8	10	2	0	66	<b>3.30</b>
<b>Jumlah Rata-Rata Karakteristik Pekerjaan</b>								<b>3.60</b>

*Sumber : Hasil olah data pra survey 2019*

Berdasarkan tabel 1.2 hasil kuesioner pra survey mengenai variabel karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi yaitu 13 dari 20 orang karyawan menyatakan setuju atas pernyataan pemberian tugas yang belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, 10 dari 20 orang karyawan juga tidak mudah memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga mempersulit karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan 10 dari 20 orang karyawan menyatakan kurang setuju pada pernyataan kebebasan membuat keputusan dalam melaksanakan pekerjaan, yang menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat bekerja dengan mandiri karena segala hal harus bergantung kepada pimpinan, yang seharusnya ada beberapa pengecualian atau kebijakan dalam mengambil keputusan agar dapat memperlancar proses pekerjaan.

Kemudian, hal yang paling penting selain variabel karakteristik pekerjaan yaitu komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal yang mendukung dan terjalin secara efektif dan efisien akan membuat komitmen karyawan meningkat. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa komunikasi interpersonal pada Toserba Gunasalma Kawali juga memiliki beberapa masalah didalam organisasi. Untuk mengetahui lebih jelas masalah komunikasi interpersonal pada Toserba Gunasalma Kawali, peneliti membagikan kuesioner pra survey

kepada 20 orang karyawan. Berikut hasil kuesioner pra survey yang dibagikan kepada karyawan :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Komunikasi Interpersonal pada**  
**Karyawan Toserba Gunasalma Kawali**

No	Komunikasi Interpersonal	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya malas mendengarkan rekan kerja yang sedang cemas dan bingung ketika mengalami suatu masalah dalam pekerjaan.	2	8	3	6	1	64	3.20
2	Saya menerima pendapat teman saya walaupun berbeda pendapat dengan pemikiran saya.	4	11	4	1	0	78	3.90
3	Saya akan bertukar informasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	9	2	0	0	87	4.35
<b>Jumlah Rata-Rata Komunikasi Interpersonal</b>								<b>3.82</b>

*Sumber : Hasil olah data pra survey 2019*

Berdasarkan hasil kuesioner tentang komunikasi interpersonal pada tabel 1.3, menyatakan bahwa komunikasi kurang terjalin sesuai dengan yang diharapkan, karena masih banyak masalah pada komunikasi interpersonal. Masalah tersebut yaitu beberapa karyawan menyatakan setuju atas pernyataan bahwa mereka malas mendengarkan rekan kerja yang sedang cemas dan bingung ketika mengalami suatu masalah dalam pekerjaan dengan demikian karyawan kurang memiliki keterbukaan dan empati satu sama lain.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka rumusan masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali?

3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma?.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali.
3. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali.

Manfaat penelitian dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam segi teoritis maupun praktis, diantaranya yaitu dapat menambah wawasan, pengetahuan, informasi, dan pemahaman memahami lebih dalam mengenai uraian karakteristik pekerjaan, komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi.

### **Landasan Teoritis**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012 : 1-2) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Ilmu manajemen merupakan proses dalam membuat suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta memimpin berbagai usaha dari anggota organisasi dan juga semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Robbins (2010 : 119) mengatakan bahwa “Teori karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti, keterkaitannya, dan dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Kelima dimensi tersebut adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik”. Josep A Devito dalam Dian W. (2012 : 37) mendefinisikan Komunikasi interpersonal sebagai berikut: Proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Menurut Donni Juni Priansa (2016 : 234) mendefinisikan bahwa “Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi”.

## **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2013 : 29) mengemukakan bahwa metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang bekerja untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang melanjutkan melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana keberadaan, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Ditinjau dari jenisnya, penelitian ini adalah penelitian eksplanasi atau *explanatory* yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, dan metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Hasil penelitian**

#### **Karakteristik Pekerjaan**

Dilihat dari tabel rekapitulasi kuesioner hasil jawaban responden untuk variabel karakteristik pekerjaan di Toserba Gunasalma Kawali diperoleh skor sebesar 2202 atau jika dirata-ratakan sebesar 220,2. Indikator terendah sebesar 202,5 adalah mengenai kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*), dan indikator tertinggi sebesar 232 adalah mengenai umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*). Dengan pernyataan terendah yaitu pegawai bertanggung jawab penuh terhadap kegagalan layanan jasa yang dihasilkan perusahaan dengan jumlah skor 186, dan pernyataan tertinggi yaitu gagasan/kata-kata umpan balik yang cukup sederhana akan penting dan berarti bagi pegawai, terlebih apabila diwujudkan dalam bentuk hadiah/bonus dengan jumlah skor 233.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

Perhitungan skor tertinggi :  $5 \times 10 \times 54 = 2700$

Perhitungan skor terendah :  $1 \times 10 \times 54 = 540$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

**Pedoman Interpretasi tentang Karakteristik Pekerjaan**

No	Interval	Interpretasi
1	0 – 540	Sangat Tidak Baik
2	541 - 1080	Tidak Baik
3	1081 - 1620	Cukup Baik
4	1621 -2160	Baik
5	2161 - 2700	Sangat Baik

*Sumber : data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan interval tersebut maka karakteristik pekerjaan di Toserba Gunasalma Kawali yang memperoleh skor sebesar 2202 berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 2161 – 2700. Artinya, karakteristik pekerjaan di Toserba Gunasalma Kawali adalah sangat baik.

**Komunikasi Interpersonal**

Dilihat dari tabel rekapitulasi kuesioner hasil jawaban responden untuk variabel komunikasi interpersonal di Toserba Gunasalma Kawali diperoleh skor sebesar 2142 atau jika dirata-ratakan sebesar 214,2. Indikator terendah sebesar 207 adalah mengenai empati (*empathy*) dan indikator tertinggi sebesar 230 adalah mengenai sikap mendukung (*supportiveness*). Dengan pernyataan terendah yaitu dapat memahami pendapat dan sikap orang lain saat berkomunikasi dengan jumlah skor 201, dan pernyataan tertinggi yaitu sesama pegawai selalu memotivasi rekan kerjanya jika ada kesulitan terhadap pekerjaannya dengan jumlah skor 239.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

Perhitungan skor tertinggi :  $5 \times 10 \times 54 = 2700$

Perhitungan skor terendah :  $1 \times 10 \times 54 = 540$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

**Tabel 4.28**

**Pedoman Interpretasi tentang Komunikasi Interpersonal**

No	Interval	Interpretasi
1	0 – 540	Sangat Tidak Baik
2	541 - 1080	Tidak Baik

3	1081 - 1620	Cukup Baik
4	1621 -2160	Baik
5	2161 - 2700	Sangat Baik

*Sumber : data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan interval tersebut maka komunikasi interpersonal di Toserba Gunasalma Kawali yang memperoleh skor sebesar 2142 berada pada kategori baik atau berada pada interval 1621 – 2160. Artinya, komunikasi interpersonal di Toserba Gunasalma Kawali adalah baik.

### **Komitmen Organisasi**

Dilihat dari tabel rekapitulasi kuesioner hasil jawaban responden untuk variabel komunikasi interpersonal di Toserba Gunasalma Kawali diperoleh skor sebesar 1944 atau jika dirata-ratakan sebesar 194,4. Indikator terendah sebesar 183,75 adalah mengenai komitmen berkelanjutan dan indikator tertinggi sebesar 202,3 adalah mengenai komitmen normatif. Dengan pernyataan terendah yaitu berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji dan keuntungan yang didapat dengan jumlah skor 174, dan pernyataan tertinggi yaitu karyawan percaya bahwa loyalitas sangat penting oleh karena itu karyawan merasa mempunyai kewajiban moral untuk bertahan dan tetap bekeja di perusahaan. dengan jumlah skor 207.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

Perhitungan skor tertinggi :  $5 \times 10 \times 54 = 2700$

Perhitungan skor terendah :  $1 \times 10 \times 54 = 540$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

**Tabel 4.40**

#### **Pedoman Interpretasi tentang Komitmen Organisasi**

No	Interval	Interpretasi
1	0 – 540	Sangat Rendah
2	541 - 1080	Rendah
3	1081 - 1620	Cukup
4	1621 -2160	Tinggi
5	2161 - 2700	Sangat Tinggi

*Sumber : data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan interval tersebut maka Komitmen organisasi di Toserba Gunasalma Kawali yang memperoleh skor sebesar 1944 berada pada kategori tinggi atau berada pada interval 1621 – 2160. Artinya, komitmen organisasi di Toserba Gunasalma Kawali adalah tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasannya adalah sebagai berikut :

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ ) Terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ )**

Komitmen organisasi terhadap karyawan merupakan salah satu konsep sikap kerja karena terhadap pekerjaan berkaitan dengan ada tidaknya keterkaitan dan keterlibatan seseorang terhadap organisasi (*organizational commitmen*). Komitmen terhadap organisasi artinya lebih sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan di Toserba Gunasalma Kawali diperoleh skor sebesar 2.202. Artinya karakteristik pekerjaan di Toserba Gunasalma Kawali adalah sangat baik. Selanjutnya hasil penelitian tentang komitmen organisasi di Toserba Gunasalma Kawali memperoleh skor sebesar 1.944. Artinya komitmen organisasi karyawan di Toserba Gunasalma Kawali adalah tinggi. Sehingga karakteristik pekerjaan memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan komitmen organisasi yaitu 0,46. Sedangkan persentase pengaruhnya sebesar 21.16% sementara 78,84% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 3,73 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67469 berarti bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) Terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ )**

Dalam suatu interaksi dengan lingkungan kerjanya, perusahaan dapat dipandang sebagai salah satu wadah organisasi yang memberikan harapan (*expectation*) bagi pegawainya. Manusia yang memasuki organisasi membawa kebutuhan dan tujuan tertentu, yang akan dipandang sebagai faktor yang melatar belakangi tuntutan individu kepada organisasi. Selain itu, manusia juga memiliki jenis keterampilan dan potensi yang dijadikan modal dalam bekerja.

Komunikasi interpersonal di organisasi dapat mempengaruhi keterkaitan anggota terhadap organisasi tempatnya bekerja. Membangun komunikasi yang baik dengan membuat keuntungan yang tinggi. Semakin efektif komunikasi interpersonal di kalangan anggota, maka akan semakin tinggi komitmen kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa komunikasi interpersonal di Toserba Gunasalma Kawali diperoleh skor sebesar 2.142. Artinya komunikasi interpersonal di Toserba Gunasalma Kawali adalah baik. Selanjutnya, hasil penelitian tentang komitmen organisasi di Toserba Gunasalma Kawali memperoleh skor sebesar 1.944. Artinya komitmen organisasi di Toserba Gunasalma Kawali adalah tinggi. Sehingga komunikasi interpersonal memiliki tingkat hubungan kuat dengan komitmen organisasi yaitu sebesar 0,66. Sedangkan persentase pengaruhnya sebesar 43,56% sementara 56,44% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 6,33 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67469 berarti bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ ) dan Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Untuk mencapai tingkat komitmen organisasi yang maksimal dalam setiap pekerjaan, organisasi akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya yang ada dalam semua pekerjaan dalam pelaksanaannya.

Selain karakteristik pekerjaan, komunikasi interpersonal juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Karena komunikasi interpersonal merupakan penyampaian dan penerimaan pesan yang dilakukan seseorang kepada orang lain yang ditandai dengan umpan baliknya, sehingga komunikasi interpersonal sangat diperlukan untuk sukses dalam komunikasi dan bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang menonjol dan aktif dalam pekerjaan dan akan berdampak pada komitmen organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali dengan hasil uji korelasi sebesar 0,66 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 43,56% yang artinya bahwa karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali sebesar 43,56%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  (alpa) untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2$  diperoleh bobot  $F_{hitung} = 19,67$ , sedangkan bobot  $F_{tabel} = 3,18$ . Jadi dari hasil perhitungan

ternyata karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Simpulan dan Saran**

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan Toserba Gunasalma Kawali. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat hubungan yang sedang antara variabel karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi. Karakteristik pekerjaan yang semakin dipahami dengan baik, terencana, dan efektif, maka lebih memotivasi karyawan dalam pekerjaannya dan menumbuhkan komitmen organisasi karyawan yang baik pada Toserba Gunasalma Kawali.
2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan Toserba Gunasalma Kawali. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat hubungan yang kuat antara variabel komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi. Komunikasi interpersonal yang semakin tinggi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan yang baik pada Toserba Gunasalma Kawali.
3. Terdapat pengaruh yang positif karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali. Artinya apabila karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal sudah baik maka komitmen organisasi akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis akan mengajukan beberapa saran untuk Toserba Gunasalma Kawali :

1. Untuk meningkatkan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali, hendaknya para pegawai memang harus mempunyai tingkat pendidikan yang berkualifikasi agar mempunyai tingkat komitmen yang tinggi dan dapat menempati jabatan yang tinggi pula, dengan cara memberikan kesempatan pada pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang belum cukup tinggi dengan memberikan beasiswa pendidikan untuk tercapainya komitmen organisasi.
2. Untuk meningkatkan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali, pelaksanaan komunikasi harus dikedepankan, melalui

sikap karyawan yang harus membina hubungan yang baik, menjalin komunikasi yang efektif dan efisien dengan rasa empati kepada sesama karyawan.

3. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali, maka sebaiknya organisasi mesti lebih memperhatikan pegawainya terutama melalui pendekatan individu sehingga menimbulkan rasa kekeluargaan dan dengan begitu pegawai akan merasa nyaman berada di organisasi serta memberi kebebasan pada karyawan dalam berkarya dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Saran ini diberikan berdasarkan hasil dari penelitian mengenai komitmen organisasi dengan indikator komitmen berkelanjutan mendapat skor terendah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, S.P., Mary Coulter. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid Dua*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Wisnuwardhani, Dian dan Sri Fatmawati. 2012 *Hubungan Interpersonal*. Jakarta : Salemba Humanika.