

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
KARYAWAN KANTOR PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDAR
UDARA SULTAN SYARIF KASIM II PEKANBARU**

**Oleh : Erna Widiya Prasetriyana Sari
Pembimbing: Kasmirudin**

Program Studi Administrasi Bisnis – Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus BinaWidya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to explain the influence of organizational climate and interpersonal communication on the organization's commitment to the employees of the office of PT. Angkasa Pura II (Persero) Airports Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Organizational climate as a variable (X1), interpersonal communication as a variable (X2), and organizational commitment as a variable (Y). The method in this research is descriptive and quantitative research by using the program SPSS version 25 for windows, which were collected through questionnaires to 66 respondents. The samples used are employees of the office of PT. Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru and as a source of information is used to determine the sample HR census method.

From the results of data analysis include validity, reliability, simple linear regression, multiple linear regression test, test of determination, t test, and test f. It can be concluded that the organizational climate significantly influence the organizational commitment of employees of the office of PT. Angkasa Pura II (Persero) Airports Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, interpersonal communication significantly influence the organizational commitment of employees of the office of PT. Angkasa Pura II (Persero) Airports Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, organizational climate and interpersonal communication significantly influence the organizational commitment of employees of the office of PT. Angkasa Pura II (Persero) Airports Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Keywords: Climate Organizational, Interpersonal Communication, and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini menyebabkan persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Semua perusahaan baik perusahaan milik swasta maupun milik negara, perusahaan berskala kecil maupun besar tidak dapat terhindar dari persaingan, oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk melakukan pembenahan -pembenahan dalam segala hal secara konsisten. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan perubahan perilaku pada sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas dalam organisasi (Hamid, 2016),

Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, setiap organisasi harus mampu untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi sangatlah penting, karena pegawai yang memiliki komitmen yang kuat akan menampilkan kinerja terbaiknya dalam mengemban pekerjaan. Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional ditunjukkan oleh sikap loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, dipercaya dapat mendedikasikan waktu, energi serta talenta mereka yang lebih besar kepada organisasi, dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen (Tommy & Julia, 2004).

Komitmen organisasi dapat dibangun dengan menciptakan komunikasi yang kondusif bagi pegawai. Menurut Cascio (2006) Komunikasi memegang peranan

yang sangat penting dalam menentukan seberapa jauh orang-orang dapat bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pace dan Faulces (2001) berpendapat bahwa salah satu cara untuk memelihara dan membuat organisasi berkomitmen dan integratif adalah dengan memperhatikan komunikasi didalamnya. Oleh karena itu komunikasi yang terjalin dengan baik antar karyawan dalam setiap tugasnya akan membantu mudahnya pekerjaan dan dalam jangka panjang dapat meningkatkan komitmen yang ada dalam diri karyawan untuk tinggal dan berbuat lebih kepada organisasinya.

Mangkunegara (2014), menyebutkan bahwa seorang pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas. Dengan adanya suasana komunikasi yang baik dan tempat kerja yang kondusif maka akan terlihat dari hubungan kerja antar karyawan yang saling mendukung saat bekerja. Hal ini membuat para karyawan menjadi tekun dalam bekerja sehingga komitmen organisasi dalam diri karyawan akan meningkat dan berpengaruh dalam penyelesaian tugas-tugas menjadi tepat waktu serta maksimal.

Komunikasi interpersonal yang efektif dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi (Wahyuni, 2004).

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah iklim organisasi. Komitmen ikut dipengaruhi oleh iklim organisasi tempat seorang karyawan bekerja. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya

fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan pada organisasi akan menjadi luntur (Kuntjoro, 2002).

Chowwen (2012) kemudian menyebutkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen adalah persepsi pekerja yang terkait kedalam iklim organisasi. Semakin baik persepsi pekerja mengenai iklim yang terdapat pada suatu organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen pekerja terhadap organisasi tersebut (Clercq & Rius, 2007).

Penyebab rendahnya komitmen karyawan disebabkan karena kurang terpuaskan kebutuhan dan harapan karyawan pada iklim organisasi yang kurang baik (Ausri dkk, 2018). Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu karyawan tersebut akan berusaha mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi. Oleh sebab itu perlu adanya iklim organisasi yang kondusif sebagai penunjang terbentuknya sikap komitmen organisasi dalam diri karyawan tersebut.

Dalam usaha pencapaian tujuannya, perusahaan menuntut kepada seluruh karyawannya agar mampu bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap perusahaannya.

Salah satu strategi yang dilakukan oleh PT. Angkasa Pura II (persero) Pekanbaru dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas yaitu dengan meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan tersebut. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, perusahaan perlu melakukan upaya-

upaya seperti memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan, memberikan tunjangan, bonus, dan fasilitas bagi karyawannya serta memberikan kesempatan untuk promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

Meskipun upaya dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan telah dilakukan oleh pimpinan, namun ditemukan fakta yang menunjukkan bahwa masih rendahnya komitmen organisasi karyawan, seperti adanya keterlambatan masuk kerja pada jam kantor yang telah ditetapkan, karyawan bermalas-malasan dan mangkir pada saat jam kerja sedang berlangsung, serta masih adanya karyawan yang pulang tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan perusahaan.

dalam hal ini tentu saja perusahaan perlu untuk melakukan penindakan yaitu dengan menciptakan iklim organisasi dan komunikasi interpersonal yang kondusif untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan kantor PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru”**.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II

(Persero) Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Manfaat penulisan

1. Bagi Penulis
Peneliti melakukan penelitian ini agar dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang iklim organisasi, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi.
2. Bagi Perusahaan
Untuk memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut iklim organisasi, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kemajuan dan keberhasilan aktifitas kerja.
3. Bagi Institusi Pendidikan (Universitas Riau)

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi Mahasiswa lain bila sewaktu-waktu membutuhkan, serta dapat di jadikan perbandingan dalam penelitian di masa yang akan datang.

Kerangka Teori

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan hal yang sangat perlu menjadi perhatian seorang pimpinan organisasi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi dilingkungan kerja yang dianggap dapat mempengaruhi orang-orang yang berada didalam lingkungan organisasi tersebut. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dikatakan sebagai lingkup organisasi. Iklim organisasi sebagai apa yang dilihat oleh para pekerja dan bagaimana persepsi ini dapat menimbulkan pola keyakinan, nilai, dan harapan yang dapat diartikan sebagai bagian dari keinginan pekerja yang merupakan bagian dari organisasi (Gibson, 2006)

Menurut Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007), mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai organisasi koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Dimensi Iklim Organisasi menurut Robert Stinger dalam Wirawan (2007):

- a. Penetapan struktur organisasi

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

b. Penentuan standar kerja

Standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab (responsibility) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.

d. Penghargaan

Penghargaan (recognition) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.

e. Dukungan

Support merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.

f. Komitmen kerja

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Komunikasi Interpersonal

Untuk mengetahui kebutuhan atau keinginan dari pegawai sangat dibutuhkan sekali adanya komunikasi. Hubungan relasi yang baik sesama karyawan maupun karyawan dengan atasannya dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Dalam membangun hubungan relasi yang baik dibutuhkannya sebuah komunikasi .

Devito (2007) menyatakan bahwa Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang, dimana orang – orang tersebut telah berhubungan dengan berbagai cara. Selanjutnya Devito mengatakan Biasanya komunikasi interpersonal itu dilakukan secara berhadap-hadapan atau bertatap muka langsung. Bentuk bertatap muka langsung sering kita sebut perbincangan atau percakapan. Karena kemajuan teknologi, percakapan itu sering dalam bentuk online. Bentuk percakapan online tersebut adalah e-mail, themailing list group, instan messaging, atau dalam bentuk chat group.

Indikator – indikator Komunikasi Interpersonal Menurut Joseph A. DeVito dalam (Miftah Thoha, 2012) ada lima yaitu:

1. Keterbukaan

Kemampuan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menyampaikan laporan secara jujur dan terbuka kepada atasan. Bawahan harus lebih aktif berinteraksi kepada atasan agar laporan yang dikerjakan sesuai yang diharapkan.

2. Empati

Dapat dilihat dari seorang atasan yang mampu memahami perasaan yang dirasakan oleh bawahannya. Seperti, atasan peka terhadap keadaan bawahannya yang sedang merasa depresi karena pekerjaan yang diberikan terlalu banyak yang membebani bawahan atau merasa semangat dengan pekerjaannya.

3. Dukungan

Dilihat dari proses saling mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Atasan dan bawahan bekerja sebagai teamwork didalam menjalankan suatu proyek event termasuk sikap

yang saling mendukung dalam mensukseskan event-event yang dikerjakan.

4. Sikap positif

Dapat dilihat dari seorang atasan yang memberikan motivasi kepada bawahannya untuk semangat dalam bekerja. Adanya koordinasi untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya antara rekan kerja dan atasannya.

5. Kesamaan

Dilihat dari setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban kepada perusahaan walaupun jabatan berbeda.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008).

Dimensi Komitmen Organisasi Menurut Robbins, Allen dan Meyer (dalam Fred Luthans, 2006) membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identitas, dan keterlibatan dalam organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen kelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, hal ini mungkin karena

kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dan bertahan. Tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dan rendah memiliki perbedaan sikap dalam bekerja. Karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah akan berkinerja kurang baik dan tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan, tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti pulang kerja tidak sesuai jadwal, datang terlambat, bahkan ada yang membolos, sehingga perlu adanya komitmen organisasi (Luthans, 2006).

Tagiuri (dalam Muhammad, 2002) mengatakan iklim organisasi adalah kualitas dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan faktor lingkungan yang dapat membentuk sikap dan perilaku karyawan, serta berperan dalam membangkitkan komitmen setiap karyawan agar lebih bertanggung jawab dalam bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Menurut Suharsono et al. (2013) mengemukakan komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi dapat berlangsung di antara dua orang atau lebih, serta dapat diketahui secara langsung timbal baliknya dengan tersampainya suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator.

Komunikasi yang terjalin antara satu orang yang satu dengan yang lain disebut dengan komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat memberikan manfaat kepada organisasional sehingga suasana dan lingkungan kerja menjadi lebih kondusif. Dengan demikian dapat memunculkan sikap komitmen organisasi dalam diri karyawan tersebut. Hal ini telah di dukung dari penelitian sebelumnya bahwa komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Lindawati (2014) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki keterkaitan positif terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional akan tercipta apabila setiap karyawan memiliki komunikasi interpersonal yang baik (Manoela, 2013).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara terhadap hasil penelitian dalam Burhan, 2011. Berdasarkan rumuskan masalah dan teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis yaitu:

H₁: Diduga Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada

karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

H₂: Diduga Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

H₃: Diduga Iklim Organisasi dan Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Skala pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah pengukuran sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subjek, objek, atau kejadian (Sugiyono, 2012). Skala ini meminta responden untuk merespon sejauh mana mereka setuju atau tidak tentang suatu objek yang mereka persepsikan. Skala Likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangatbaik”, “baik”, “cukup baik”, “tidak baik” dan “sangat tidak baik”.

Metode Penelitian

1. Penentuan Lokasi

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

2. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 66 orang karyawan yang bekerja di kantor PT.

Angkasa Pura II (persero) Bandar udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

3. Sampel

Sampel pada penelitian ini berjumlah 66 orang responden yang di jadikan sample pada karyawan . kantor PT. Angkasa Pura II (persero) Bandar udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

7. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS.

b. Uji Realibilitas Data

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkepentingan dengan konstruk - konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

8. Uji Analisis Data

Ujianalisis data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

9. Pengujian Hipotesis Data

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu iklim organisasi (X_1), komunikasi interpersonal (X_2) berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 31-35 tahun, pendidikan terakhir didominasi responden tamatan S1, dan berdasarkan lama bekerja diperusahaan berada pada 6-10 tahun

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistic didapat sebagai berikut:

$$Y = 5,398 + 0,393X_1 + 0,381X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen organisasi (Variabel dependent)

X_1 = Iklim organisasi (Variabel independent)

a = Konstanta b = Koefisien Regresi

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) adalah 0,732 ini artinya jika iklim organisasi nilainya (0), maka komitmen organisasi bernilai 0,732

b. Nilai koefisien regresi variable iklim organisasi bernilai positif, yaitu 0,582 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan maka akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0,582.

Koefisien Determinasi (R²) antara Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R Square sebesar 0,380. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 38%.

Uji Signifikansi (Uji t) antara Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 6,258 > t tabel 1,998 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (persero) Pekanbaru diterima

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistic didapat sebagai berikut:

$$Y = 9,075 + 0,526X$$

Keterangan :

Y = Komitmen organisasi (Variabel dependent)

X₂ = Komunikasi interpersonal (Variabel independent)

a = Konstanta b = Koefisien Regresi

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) adalah 9,075 ini artinya jika komunikasi interpersonal nilainya (0), maka komitmen organisasi bernilai 9,075.

b. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal bernilai positif, yaitu 0,526 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komunikasi interpersonal sebesar 1 satuan maka akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0,526.

Koefisien Determinasi (R²) antara Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R Square sebesar 0,417. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 41,7%.

Uji Signifikansi (Uji t) antara komunikasi interpersonal terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 6,771 > t tabel 1,998 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (persero) Pekanbaru diterima.

Pengaruh Iklim organisasi dan Komunikasi interpersonal terhadap Komitmen organisasi

$$Y = 5,398 + 0,393X_1 + 0,381X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen organisasi (Variabel dependent)

X1 = Iklim organisasi (Variabel independent)

X2 = Komunikasi interpersonal (Variabel independent)

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) adalah 5,398 ini artinya jika iklim organisasi dan komunikasi interpersonal nilainya (0), maka komitmen organisasi bernilai 5,398.
- b. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi bernilai positif, yaitu 0,393 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan maka akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0,393, dengan asumsi variabel komunikasi interpersonal konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal bernilai positif, yaitu 0,381 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komunikasi interpersonal sebesar 1 satuan maka akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0,381, dengan asumsi variabel iklim organisasi konstan.

Koefisien Determinasi (R^2) antara Iklim organisasi dan Komunikasi interpersonal terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,559 antara iklim organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh iklim organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi adalah sebesar

55,9% ($0,559 \times 100\%$), sedangkan sisanya sebesar 44,1% ($100\% - 55,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi (Uji F) antara Iklim organisasi dan Komunikasi interpersonal terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung $39,936 > F_{tabel} III,14$ dan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi iklim organisasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (persero) Pekanbaru diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui iklim organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru. Pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Uji Parsial Pengaruh Iklim organisasi terhadap Komitmen organisasi

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,582 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung bernilai $6,258 < t_{table} 1,998$.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (persero) Pekanbaru dapat diterima.

Artinya secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (persero) Pekanbaru. Hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Asriani (2017) dengan judul Komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi dan kepuasan kerja pada Grand Sinar Indah Hotel Bali menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi.

2. Uji Parsial Pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap Komitmen organisasi

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,582 maka dapat diartikan semakin baik komunikasi interpersonal maka akan semakin baik pula komitmen organisasi pada karyawan. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} bernilai $6,771 < t_{table}$ 1,998. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (persero) Pekanbaru

dapat diterima. Artinya secara parsial variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (persero) Pekanbaru.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Luna Manda Kasim, dkk (2017) dengan judul Pengaruh komunikasi interpersonal dan servant leadership terhadap Komitmen organisasi karyawan single fin bar and restaurant dikabupaten Badung. Menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka akan semakin baik pula komitmen organisasi pada karyawan.

3. Uji Simultan Pengaruh Iklim organisasi dan Komunikasi interpersonal terhadap Komitmen organisasi

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan pada variabel iklim organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi sebesar sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,393 untuk iklim organisasi dan 0,381 untuk komunikasi interpersonal. Dapat diartikan bahwa semakin baik iklim organisasi dan komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 39,936 > F_{tabel} 3,14 dengan nilai signifikan 0,000 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik iklim organisasi dan komunikasi interpersonal maka akan semakin

tinggi komitmen organisasi pada karyawan.

Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,559 yang berarti bahwa iklim organisasi dan komunikasi interpersonal memiliki kontribusi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain diluar variabel penelitian. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara iklim organisasi dan komunikasi interpersonal pada karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (persero) Pekanbaru” terbukti dan diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin baik iklim organisasi dan komunikasi interpersonal yang dilakukan PT. Angkasa Pura II (persero) Pekanbaru maka komitmen organisasi karyawan akan semakin meningkat.

Kesimpulan

1. Pimpinan perusahaan PT. Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru masih belum maksimal menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk memotivasi kerja karyawannya, artinya pimpinan harus lebih mengefektifkan suasana kerja organisasi yang kondusif. Ini terlihat sebagian karyawan merasakan bahwa PT. Angkasa Pura II masih belum efektif menentukan pembagian tugas dan wewenang, menentukan standar kerja yang menantang, dorongan

kerja karyawan yang bertanggungjawab, pengakuan prestasi karyawan, dan dukungan pimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Proses komunikasi interpersonal yang berlangsung pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru sudah berjalan intensif dengan mempertimbangkan aspek kuantitas dan kualitas komunikasi yang seimbang antara karyawan dan pimpinan. Komunikasi yang intensif inilah yang akan menciptakan hubungan interpersonal yang kuat antara atasan dan bawahan serta antarsesama karyawan, kondisi ini tercermin dari adanya keterbukaan dan kepercayaan dalam komunikasi, sikap positif atau kejujuran dalam komunikasi yang berlangsung, adanya sikap empati terhadap sesama karyawan dalam berkomunikasi dan adanya sikap saling mendukung sesama karyawan dan atasan.

3. Secara keseluruhan disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan kantor PT. Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru menunjukkan sikap yang kurang positif terhadap pekerjaan dan organisasi, dimana karyawan kurang meyakini tujuan organisasi sejalan dengan kepentingan pribadi, kurang memiliki kebanggaan bekerja di perusahaan ini dan karyawan merasa sulit untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Secara dimensional, komitmen normative karyawan relative masih belum optimal

diwujudkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan, hal ini disebabkan karyawan masih belum merasakan manfaat jangka panjang bekerja di perusahaan ini.

Saran

1. Bagi Perusahaan:

- a. Memperbaiki kelemahan dimensi dukungan yang kurang memotivasi kerja karyawan, sehingga menyebabkan efektivitas iklim organisasi kurang kondusif. Dengan adanya bukti pengaruh Iklim organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan, maka disarankan pimpinan PT. Angkasa Pura II (persero) Pekanbaru agar lebih meningkatkan suasana kondusif iklim organisasi dengan cara pemberian insentif dan menciptakan budaya organisasi inovatif.
- b. Memperbaiki kelemahan dimensi sikap positif dalam berkomunikasi agar karyawan lebih efektif menyampaikan dan informasi dan berkomunikasi sesama karyawan. Dan dengan adanya bukti pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi karyawan, maka disarankan pimpinan PT. Angkasa Pura II agar meningkatkan intensitas komunikasi interpersonal dengan cara melaksanakan pelatihan komunikasi kepada karyawan.

1. Bagi peneliti selanjutnya:

- a. Oleh karena keterbatasan jumlah populasi atau unit sample

penelitian, sehingga menghasilkan generalisasi yang terbatas. Maka disarankan kepada peneliti selanjutnya agar memperbesar atau memperluas unit populasi atau sample dengan menambah objek atau jumlah perusahaan.

- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain sebagai variabel independen baik berasal dari faktor eksternal maupun faktor internal atau menggunakan variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel yang dapat memperkuat dan mempengaruhi atau memperlemah variabel dependen.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator: Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Bungin, Burhan. 2009. *Sosiologi Komunikasi: teori, paradigma, dan diskusi teknologi komunikasi di masyarakat*. Jakarta: Kencana
- Dessy. 2011. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Karyawan PT*. Bank Pembangunan Daerah Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*
- George Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Dasar dari Kunci Keberhasilan. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koesmono. 2005. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Perilaku serta Kinerja Karyawan *Sub Section Level* Pada PT. Bogasari Flour Mill. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol 5 No. 3*
- Kaswan. 2017. Psikolog Industri & Organisasi. Alfabeta: Bandung
- Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE
- Muhammad. Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi* Jakarta: Bumi Aksara
- Pace & Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Riduwan & Sunarto, 2007. *Pengantar Statistika Untuk penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan ke 3. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen F & A. Judge Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat
- Robbins, Stephen F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat
- Suwati, Yuli. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 Nomor 1, 41-55 ISSN 0000-0000*
- Suaip. 2015. Pengaruh Komunikasi terhadap Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 01 No. 01*
- Sugiyatmi, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bina San Prima. *Jurnal of Management, Vol 2*
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media
- Thoha, Miftah. 2012 *perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Umar, H. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Umar, Husein. 2002. *Metode Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Widjaja, H.A.W. 2008.
Komunikasi dan Hubungan
Masyarakat. Jakarta: Bumi Aksara

Yoesana, Umy. (2013).
Hubungan Antara Motivasi Kerja
dengan Disiplin Kerja Pegawai di
Kantor Kecamatan Muara Jawa
Kabupaten Kutai Kartanegara.
eJurnal Pemerintahan Integratif,
Vol. 1 No. 1, hlm 13-27.

Zahari. 2015. Pengaruh
Motivasi terhadap Disiplin Kerja
Pegawai Pada Dinas Perindustrian
dan Perdagangan Provinsi Jambi.
Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis