

**KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DI PT. BINA SAN PRIMA AREA JAWA BARAT**

**COMMUNICATION AND LEADERSHIP
AGAINST ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AT PT. BINA SAN PRIMA AREA, WEST JAVA**

Triskawati, Ani Yunaningsih
Program Studi Magister Manajemen
Pascasarjana Universitas Langlangbuana
Email: cikanuno@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada komunikasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: *pertama*, gambaran komunikasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi di PT. Bina San Prima Area Jawa Barat; *kedua*, pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi; *ketiga*, pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi; *keempat*, pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Sampel dalam penelitian ini adalah *sales force*/tenaga penjual di PT. Bina San Prima Area Jawa Barat meliputi Cabang Bandung 1 (Bandung PW), Bandung 2 (Bandung LG), Kerawang dan Bekasi. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel, analisis yang digunakan adalah Path Analysis. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara signifikan. Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Komunikasi, Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi

ABSTRACT

This study focuses on the Communication, Leadership and Organizational Commitment. This study aims to identify and analyze: The first, an overview of Communication, Leadership, and Organizational Commitment at PT. Bina San Prima West Java area; Second, the influence of Communication to Organizational Commitment; third, the influence of Leadership to Organizational Commitment; fourth, Communication and Leadership influences the Organizational Commitment. The sample in this study is sales force of PT. Bina San Prima West Java Area with branches are Bandung 1 (Bandung PW), Bandung 2 (Bandung LG), Kerawang dan Bekasi. To determine the influence between variables, the analysis used is Path Analysis. This study concluded that Communication influence to the Organizational Commitment, Leadership influence to the Organizational Commitment, Communication and Leadership influence on Organizational Commitment.

Keywords: Communication, Leadership, Commitment, Organization

Dalam satu perusahaan, Komitmen merupakan hal yang sangat penting, sehingga tidak jarang setiap bagian dalam perusahaan menyimpan komitmen sebagai salah satu unsur yang akan mendukung kemajuan sebuah perusahaan. Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang diikuti dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia menuntut adanya persaingan yang ketat di dalamnya. Perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis harus siap untuk berkompetisi. Keterlibatan karyawan dalam proses berkompetensi sangat diperlukan, perubahan individu untuk menuju perubahan sebuah perusahaan menuju yang lebih baik sangat dituntut seiring dengan berkembangnya sebuah perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Manajemen perusahaan yang terdiri dari orang-orang yang mampu bekerja bersama-sama dengan kompetensi dan komitmen yang senantiasa dijaga dan diperbaiki demi kemajuan bersama.

Dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara karyawan dengan perusahaan. Komitmen karyawan itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan (Abrivianto, 2014).

Banyak faktor yang menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja segiat-giatnya dalam mencapai dan melaksanakan komitmen dengan optimal. Diantara faktor perangsang tersebut terdapat cara komunikasi dan kepemimpinan seorang pimpinan yang mampu memberikan kontribusi terhadap berjalannya sebuah komitmen dari bawahannya. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional (Wibowo, 2016).

Sampai saat ini, komunikasi dan kepemimpinan masih menjadi wacana yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena merupakan hal yang paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan dalam dunia bisnis, berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

Somad dan Priansa (2014) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses sosial yang terjadi antara sedikitnya dua orang, dimana individu mengirim stimulus kepada orang lain. Proses komunikasi tidak akan memberikan hasil yang baik, saat seseorang tidak mampu untuk melakukan komunikasi yang baik pula, yaitu komunikasi yang tidak akan menimbulkan kesalahpahaman di kemudian hari. Robbins dan Judge (2013) menyampaikan bahwa komunikasi yang buruk akan menimbulkan konflik.

Tidak berhasilnya proses komunikasi yang disampaikan oleh pimpinan cenderung mengakibatkan hal yang tidak diharapkan dalam sebuah perusahaan, bahkan mampu menciptakan kondisi yang tidak kondusif yang pada akhirnya mengganggu koordinasi satu sama lain. Komunikasi memegang peranan yang penting dan sangat memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Komunikasi sangat berpengaruh terhadap proses negosiasi yang dilakukan oleh setiap orang dalam aktivitas kerjanya.

Terkait dengan beberapa pernyataan yang disebutkan diatas, beberapa permasalahan yang terjadi di PT Bina San Prima terkait dengan tidak tercapainya Komitmen Organisasi yang dipengaruhi oleh komunikasi dan kepemimpinan atasan terhadap bawahan adalah sebagai berikut:

a. Permasalahan yang terjadi di PT. Bina San Prima mengenai Komitmen Organisasi

Berdasarkan wawancara awal yang sudah dilakukan diantaranya adalah kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga berakibat terhadap kurangnya kesadaran untuk memajukan perusahaan secara bersama-sama berdasarkan *job desc* dan persepsi masing-masing, kurangnya rasa semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan dan masih adanya perasaan bahwa berada di perusahaan merupakan kewajiban dengan mengabaikan perasaannya sendiri.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi (Tobing, 2009). Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa perusahaan menyimpan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan. Meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Komitmen kerja menjadi perhatian penting karena bentuk komitmen kerja ini mampu memberikan dampak terhadap hal penting lainnya, antara lain adalah terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Bentuk komitmen kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dituangkan dalam bentuk keterlibatan karyawan dalam proses aktivitas kerja perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam sebuah perusahaan tidak hanya terpaku pada proses kerja secara fisik, namun lebih ke cara karyawan menggambarkan ketertarikannya untuk bersama-sama membangun perusahaan dengan rasa cinta dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Dengan komitmen yang dibentuk diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk turut berperan

menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya (Siagian, 2016).

b. Permasalahan yang terjadi di PT. Bina San Prima mengenai Komunikasi

Tingkat kemampuan komunikasi dalam aktivitas kerja sangat memberikan pengaruh terhadap kondisi proses bisnis perusahaan. Beberapa kondisi yang terjadi terkait komunikasi berdasarkan wawancara awal yang sudah dilakukan diantaranya adalah keberadaan atasan sebagai pimpinan, belum menjadi media yang baik saat bawahan atau anggota kelompoknya berhubungan dengan bagian yang lain, kurangnya pemberian dorongan dari atasan ke bawahan terkait konsep *soft skill* dalam upaya pencapaian target dan prosesnya serta proses komunikasi yang terjadi tidak transparan yang mengakibatkan adanya kesalahan pahaman dalam hal penerimaan informasi yang dapat mengakibatkan *miss communication* antara atasan dan bawahan dan antara sesama karyawan satu level dalam kelompok.

c. Permasalahan yang terjadi di PT. Bina San Prima mengenai Kepemimpinan

Cara memimpin dan kepemimpinan seorang pemimpin sangat memberikan pengaruh terhadap kondisi proses bisnis perusahaan. Beberapa kondisi yang terjadi terkait kepemimpinan berdasarkan wawancara awal yang sudah dilakukan diantaranya adalah keberadaan atasan sebagai pimpinan, belum memberikan support saat bawahan atau anggota kelompoknya ada dalam kesulitan, kurang dilakukan kontrol dari atasan terhadap bawahan mengenai ikatan perjanjian yang sudah disepakati antar bawahan sebagai anggota kelompoknya terhadap kelompoknya dan perusahaan dan kurangnya ketersediaan waktu untuk menjadi media pemecahan masalah antara atasan sebagai pemimpin dan bawahan sebagai anggota kelompoknya.

Kramcs, 2002, menyatakan bahwa seorang atasan harus mampu menjadi pemimpin yang tepat pada tempat yang tepat dan mampu memproduksi manusia yang baru serta mengamati setiap gerak karyawannya.

Komunikasi dan kepemimpinan merupakan dua hal yang saling terkait. Keberhasilan seorang atasan dalam hal mengendalikan kelompoknya berdasarkan cara memimpin dan komunikasinya sangat menentukan proses keterlibatan karyawan yang menjadi bagian dalam kelompoknya untuk bersama-sama membangun perusahaan dalam menjalankan bisnis proses perusahaan.

Beragamnya karakter dan pola kerja yang berbeda dari setiap karyawan tentunya dapat memberikan efek saling mempengaruhi satu sama lain, sehingga peran seorang pemimpin sangat penting untuk dapat menyatukan setiap perbedaan yang ada dalam kelompoknya. Beragamnya karakter dan pola kerja ini tentu harus disatukan menjadi satu hal yang menjadi karakteristik dalam sebuah kelompok, kekompleksan tingkah laku ini jelas diperlukan seorang pemimpin dan kepemimpinan (Kartono, 2014).

Cara seorang pemimpin dalam menjalankan fungsinya, tidak dapat ditentukan secara mutlak. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tergantung dari situasi seorang pemimpin menjalankan perannya (Rivai, 2014). Cara seorang pemimpin menjalankan fungsinya yang disertai dengan cara berkomunikasi turut mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi.

Dalam aktivitas kerja perusahaan, proses dan kondisi kondusif kelompok sangat diharapkan oleh perusahaan dan karyawan yang ada didalamnya. Di satu sisi sebagai pegawai yang bekerja pada PT Bina San Prima, harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Namun di sisi lain pengaruh atasan atau pemimpin sangat diharapkan oleh karyawan yang berada di bawahnya. Keberadaan pimpinan dan kemampuannya

akan ikut mengurangi kondisi bawahan sebagai karyawan atau anggota kelompok yang bekerja bila hanya ada instruksi, karyawan yang hanya bekerja sesuai kebiasaan mereka, karyawan yang tidak mencoba mencari cara yang lebih efisien sekalipun itu akan menguntungkan bagi mereka., karyawan yang mereka menjadi tidak kreatif, karyawan yang terlanjur *on track* tapi tidak kreatif dan berinovasi dan karyawan yang *target oriented* tanpa proses yang baik.

Kondisi yang sudah digambarkan harus segera diperbaiki. Sebab hal yang dianggap biasa walaupun tampak kecil namun memiliki pengaruh untuk kemajuan perusahaan, seyogyanya harus senantiasa diperhatikan. Sebagai perusahaan yang besar, PT Bina San Prima memerlukan kontribusi yang nyata dari seluruh karyawannya. Kapasitas dan kapabilitas dari setiap individu sangat diperlukan dalam memenuhi kontribusi masing-masing. Pemeliharaan hubungan yang berkesinambungan dan saling memberikan manfaat satu sama lain, menjadi hal penting dalam proses aktivitas kerja perusahaan.

Keterlibatan (*Engagement*) karyawan menjadi sebuah timbal balik yang diharapkan perusahaan. Keterlibatan (*Engagement*) karyawan yang diharapkan adalah sebuah bentuk komitmen karyawan kepada perusahaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja melampaui harapan-harapan (Dale Carnegie, 2016).

Bentuk karyawan yang diharapkan adalah yang memiliki visi dan misi yang sama dengan perusahaan, karyawan yang mampu ikut membangun perusahaan dalam setiap langkah yang dilakukan, mampu bekerja sepenuh hati, berperan serta dalam memberikan manfaat bagi dirinya sendiri sebagai individu dan bagi perusahaan sebagai tempat individu bernaung dalam mengaplikasikan kemampuannya.

Pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi

Pemeliharaan hubungan antara karyawan dan atasan harus dijaga dengan

baik. Pemberian informasi yang benar sangat menentukan terhadap daya tangkap bawahan terhadap instruksi atasan. Komunikasi memegang peranan penting terutama dalam fungsi komunikasi mengenai integrasi. Komunikasi mampu menciptakan integrasi, artinya komunikasi mampu menjembatani perbedaan yang dimiliki oleh individu yang satu dengan individu yang lain (Somad dan Priansa, 2014). Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok merupakan mekanisme fundamental dalam menunjukkan kekecewaan atau rasa puas. Komunikasi pun memiliki peranan penting dalam hal pengendalian (kontrol dan pengawasan), motivasi dan penyediaan informasi untuk pengambilan keputusan.

Banyak hal buruk terjadi dikarenakan lemahnya kemampuan komunikasi seseorang. Buruknya komunikasi yang dimiliki oleh seorang atasan dalam mengelola kelompoknya sangat berpengaruh terhadap kuat tidaknya seorang bawahan membentuk komitmen organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Dalam pemenuhan kebutuhan seorang karyawan, mereka tidak dapat mewujudkan sendiri, perlu dukungan atasan sebagai pemimpin yang turut serta memberikan dorongan agar karyawan dapat tercukupi kebutuhannya. Hal ini perlu diperhatikan, mengingat keterkaitannya dalam mewujudkan kepuasan kerja secara pribadi. Peran pemimpin sangat jelas tergambar dalam fungsi di suatu organisasi, posisi bawahan sebagai anggota kelompok sangat menggantungkan kepercayaan terhadap atasan sebagai pemimpin agar posisi bawahan tetap berada pada garis yang mereka inginkan dan kelompok haruskan. Sebagai pemimpin, kemampuan pemimpin untuk mengkomunikasikan informasi dan ide-ide secara memuaskan adalah hal yang harus dilakukan dan wajar adanya dalam sebuah kelompok.

Keberhasilan memberikan instruksi dan informasi terhadap bawahan mampu mempengaruhi terciptanya komunikasi yang efektif yang akan memberikan kontribusi dalam terciptanya komitmen anggota kelompok terhadap kelompok dan perusahaannya.

Di sisi lain, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan (Rivai, 2014). Dalam kepemimpinan terjadi proses mempengaruhi dari atasan ke bawahan. Untuk itu keberadaan atasan pada posisi pimpinan sangat dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam membentuk karyawan yang berpegang pada komitmen masing-masing. Sulit adanya untuk mengharapkan seorang karyawan agar selalu dapat mengerjakan komitmen yang sudah disepakati saat atasan atau pemimpinnya, lalai dalam melakukan kontrol terhadap bawahannya.

Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya ditentukan oleh banyak faktor, tingkat kompetensi dan komitmen organisasi sangat memberikan kontribusi dalam hal ini. Terdapat beberapa korelasi kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Wibowo, 2016, salah satunya adalah korelasi kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Komitmen Organisasi mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya.

Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan turut di dukung oleh tingkat keberhasilan komunikasi dan kepemimpinan seorang atasan terhadap bawahannya. Komunikasi yang menjadi fokus penelitian adalah bentuk komunikasi vertikal, yaitu komunikasi yang dirancang untuk menyediakan umpan balik tentang seberapa baik organisasi telah berfungsi, bawahan diharapkan memberikan informasi

tentang prestasinya, praktik serta kebijakan organisasi. Komunikasi ini dapat berbentuk laporan tertulis maupun lisan (Suwatno dan Priansa, 2014). Dari hal ini menginformasikan bahwa kemampuan pimpinan dalam mengendalikan kelompoknya melalui kemampuan komunikasi memiliki keterikatan yang kuat.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat diajukan jawaban sementara atas permasalahan penelitian ini yang dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Komunikasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Bina San Prima
2. Hipotesis 2: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Bina San Prima
3. Hipotesis 3: Komunikasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Bina San Prima

METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada komunikasi dan kepemimpinan dan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap komitmen organisasi, masing-masing variabel akan diuraikan dalam indikator yang sesuai untuk kemudian diturunkan menjadi pertanyaan dalam instrumen penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara serta kuesioner yang dilanjutkan dengan uji validitas dan reabilitas. Data dianalisis menggunakan teknik analisis alur (*path analysis*) untuk kemudian diinterpretasikan dan dalam tahap akhir diberikan kesimpulan dan saran. Teknik pengumpulan data diambil berdasarkan pengumpulan data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner.

Objek penelitian yang diambil adalah tenaga penjual (*salesman dan*

salesgirl) Area Jawa Barat. Cabang yang diambil adalah Cabang Bandung LG, Bandung PW, Bekasi dan Karawang dengan data yang diambil adalah gambaran dari komunikasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Populasi yang akan diambil untuk penelitian ini adalah karyawan lapangan dalam bidang penjualan (*salesman*) dengan jumlah populasi yang diambil adalah 166 orang dengan rincian populasi cabang Bandung LG 66 orang, cabang Bandung PW 21 orang, cabang Karawang 45 orang dan cabang Bekasi 34 orang.

Sampel yang digunakan ditentukan berdasarkan rumus slovin. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin ditentukan jumlah sampelnya adalah 118 responden. Skala sikap yang digunakan adalah Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden berjumlah 118 orang yang terdiri dari *sales force* dari 4 cabang area Jawa Barat yaitu cabang Bandung LG, Bandung PW, Bekasi dan Karawang. Responden terdiri dari 86.4% pria dan 13.6% wanita. Usia responden terdiri atas 18-27 tahun (40.68%), 27-37 tahun (31.36%), 38-47 tahun (22.88%) dan >47 tahun (5.08%). Tingkatan pendidikan responden terdiri atas SMA (51.69%), diploma (27.97%) dan Sarjana (20.34%). Lama bekerja responden terdiri atas >5 tahun (24.58%), 5-10 tahun (36.44%), 10-15 tahun (27.12%) dan > 15 tahun (11.86%). Pengolahan data bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Pada bagian ini akan disajikan uji kualitas data dengan Uji Reliabilitas dan Uji Validitas serta pengujian hipotesis dengan menggunakan *Path Analysis*.

Hasil Uji Validitas

Instrumen yang digunakan dalam uji validitas adalah Korelasi Pearson,

dengan tingkat signifikansi 5%. Jika hasil perhitungan kurang dari 0.05 maka dinyatakan valid, sedangkan hasil perhitungan lebih dari 0.05 dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian uji validitas dengan menggunakan software SPSS versi 20.0 sebagai berikut:

Correlations

		Komunikasi	Kepemimpinan	Komitmen
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.787**	.465**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	118	118	118
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.787**	1	.387**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	118	118	118
Komitmen	Pearson Correlation	.465**	.387**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	118	118	118

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai korelasi pearson dengan tingkat signifikan <0.05, sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada pengujian model keseluruhan

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu variabel. Suatu pengukur dapat dikatakan dapat diandalkan apabila memiliki koefisien Cronbach Alpha lebih dari 0.6 (Nunnally dalam Puspitawati, 2014).

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1.	Komunikasi	0.783	Reliable
2.	Kepemimpinan	0.951	Reliable
3.	Kepuasan Kerja	0.894	Reliable
4.	Komitmen Organisasi	0.868	Reliable

diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliabel, karena

Hipotesis 1: Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Koefisien regresi dari variabel komunikasi (X_1) terhadap variabel Komitmen Organisasi (y) bertanda positif. Artinya variabel komunikasi dapat meningkatkan komitmen organisasi (Y). Jika komunikasi (X_1) meningkat 1 satuan, maka akan komitmen organisasi (Y) sebesar 0.465 satuan.

Berdasarkan hasil analisis regresi pengujian hipotesis yang dihasilkan menyatakan bahwa nilai signifikansi 0.000. Karena harga signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai tersebut signifikan sehingga model regresi pada penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh-pengaruh dari variabel independen yaitu *komunikasi* terhadap variabel dependen yaitu *komitmen organisasi*.

Untuk pengujian hipotesis ini, diperoleh nilai koefisien *standardized beta* (S.C Beta) sebesar 0.465 pada variabel komunikasi yang merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai *t-test* pada variabel komunikasi sebesar 5.658 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai koefisien regresi (β) dan *t-test* tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) sebesar 0.05, sehingga dengan demikian hasil ini menunjukkan hubungan antara komunikasi dengan komitmen organisasi adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini **dapat diterima**.

Hal ini berarti bahwa kemampuan seorang atasan di PT. Bina San Prima dalam mengendalikan bawahan dalam kelompoknya terkait dengan komunikasi sangat memberikan pengaruh terhadap terbentuknya tingkat komitmen organisasi bawahan. Saat proses pemberian komunikasi, baik dalam bentuk informasi

memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.6

atau instruksi mampu dipahami dengan baik oleh bawahan ikut mempengaruhi tingkat penyerapan instruksi dan prosedur kerja oleh bawahan sehingga lebih memudahkan dalam menjalankan seluruh tahap pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Komunikasi ini tidak hanya diukur dari proses pemberian komunikasi dari atasan ke bawahan namun ikut dipengaruhi pula oleh proses mendengarkan masukan dari bawahan terhadap atasan, proses pemahaman kondisi yang terjadi di bawahan serta meminimalisir terjadinya *miskomunikasi* terhadap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan secara personal atau dalam hubungannya dengan mitra kerja yang lain.

Kemampuan komunikasi seorang atasan dalam mengendalikan kelompoknya merupakan salah satu faktor yang penting yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi seorang karyawan. Hubungan yang baik dan saling menghargai dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan tingkat komitmen organisasi.

Hipotesis 2: Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Koefisien regresi dari variabel kepemimpinan (X_2) bertanda positif. Artinya variabel kepemimpinan dapat meningkatkan komitmen organisasi (y). Jika komunikasi (X_1) meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0.273 namun saat kepemimpinan (X_2) meningkat 1 satuan, maka akan menurunkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,357 satuan.

Berdasarkan hasil analisis regresi pengujian hipotesis yang dihasilkan menyatakan bahwa taraf signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X_2) adalah 0.000. Karena harga signifikansi untuk variabel

kepemimpinan (X_2) kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (y) sehingga dengan demikian hasil ini menunjukkan hubungan antara kepemimpinan dengan komitmen organisasi adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini **dapat diterima**.

Hal ini berarti tingkat kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi di PT. Bina San Prima. Saat proses mengendalikan kelompok yang dikemas dalam seni memimpin seorang atasan yang semakin baik dan berkualitas terhadap bawahan maka akan semakin mudah pula untuk bawahan menyimpan rasa kepercayaan mereka terhadap atasan, sehingga akan memudahkan atasan untuk membentuk kelompok dan anggotanya agar sesuai dengan visi misi perusahaan. Ketegasan yang disertai dengan pengetahuan yang baik akan mempengaruhi proses menjadi pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan bawahan, kelompok dan perusahaan.

Hipotesis 3: Komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi pengujian yang disajikan pada tabel diatas menyatakan bahwa nilai *F-test* sebesar 15.976 dengan signifikansi 0.000. Karena harga signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai *F-test* yang diperoleh tersebut signifikan sehingga model regresi pada penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh-

pengaruh dari variabel independen yaitu *komunikasi, kepemimpinan* secara simultan terhadap variabel dependen yaitu *Komitmen Organisasi*.

Berdasarkan hasil analisis regresi pengujian hipotesis yang disajikan pada tabel diatas menyatakan bahwa taraf signifikansi untuk variabel Komunikasi dan kepemimpinan adalah 0.000 . Karena harga signifikansi untuk variabel Komunikasi dan kepemimpinan kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa Komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi (y) sehingga dengan demikian hasil ini menunjukkan hubungan antara kepemimpinan dengan komitmen organisasi adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis tersebut **dapat diterima**.

Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan seorang pemimpin, hal yang sangat sensitif adalah menjaga keyakinan bawahan terhadap atasan terkait dengan tingkat komitmen organisasi yang dilakukan oleh bawahan dalam kelompoknya. O'Leary, 2005 menyampaikan bahwa pemimpin dapat memberikan pujian kepada karyawan atas suatu tugas yang diselesaikannya, hal ini mempengaruhi tingkat keyakinan karyawan terhadap atasannya. Sebagai seorang atasan selain proses pemberian instruksi, informasi dan gaya kepemimpinan yang baik, mengakui kontribusi bawahan dalam kelompok di depan umum, merupakan hal yang membanggakan dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan kinerja kerja seorang karyawan yang tentunya mampu berimbas terhadap komitmen masing-masing dalam bekerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi di PT. Bina San Prima berpengaruh secara positif dan *significant* terhadap Komitmen Organisasi. Komunikasi di PT. Bina San Prima sudah baik, namun terdapat beberapa kendala yang terlihat sangat jelas pada saat bawahan menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Masalah yang terjadi dapat bersifat internal dan eksternal diantaranya adalah tingkat pemahaman yang rendah terhadap masalah yang terjadi karena kompetensi atasan yang rendah dan tidak peduli dalam menghadapi masalah. Rendahnya kompetensi mampu memengaruhi terhadap tingkat pemberian instruksi dan informasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan bawahan.
2. Kepemimpinan di PT. Bina San Prima berpengaruh secara positif dan *significant* terhadap Komitmen Organisasi. Terciptanya komitmen organisasi di PT. Bina San Prima belum terlihat baik, beberapa hal yang mempengaruhi adalah pimpinan yang tidak konsisten terhadap keputusannya. Rendahnya motivasi dan apresiasi dari pimpinan pada bawahan menyebabkan rendahnya kepuasan dan kinerja karyawan. Proses kepemimpinan yang baik dalam sebuah kelompok sangat dituntut oleh perusahaan, hal ini karena maju dan nya sebuah kelompok sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam memimpin kelompoknya. Sehingga dapat mencapai kepuasan kerja yang tinggi.
3. Komunikasi dan Kepemimpinan di PT. Bina San Prima berpengaruh secara positif dan *significant* terhadap Komitmen Organisasi. Agar bawahan dapat melaksanakan komitmen organisasi dengan baik maka

pimpinan harus memiliki kewibawaan, tata krama, ketegasan dan kompetensi yang baik. Proses komunikasi dan kepemimpinan adalah bagian yang berbeda namun sama-sama diperlukan untuk berlangsungnya kemajuan sebuah kelompok.

Saran

Berdasarkan simpulan maka saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Agar komunikasi efektif dapat tercipta dengan baik, masing-masing pihak agar lebih memahami cara berkomunikasi yang baik. Khususnya untuk seorang pemimpin agar dapat meningkatkan kompetensi dalam penguasaan cara berkomunikasi terkait dengan aktivitas kerja, meningkatkan empathy terhadap bawahan, lebih memahami karakteristik karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan karakteristik pribadinya. Hal ini sangat penting mengingat hubungan yang baik dalam suatu kelompok tidak akan tercipta bila satu sama lain tidak saling memahami dan menghargai. Terpilihnya seorang pemimpin yang kurang kompeten, agar dapat diminimalisir. Hal ini terkait dengan pentingnya posisi pemimpin untuk dapat mengendalikan kelompoknya agar dapat maju bersama bawahan dengan tujuan yang sama yaitu untuk kemajuan perusahaan. Perhatian atasan untuk kepentingan bawahan terkait dengan penghargaan, gaji, pengakuan dan lain sebagainya dibutuhkan oleh bawahan , sehingga tingkat kepercayaan bawahan menjadi jauh lebih baik terhadap atasan dan rasa cinta, memiliki serta kebanggaan bawahan terhadap perusahaan dapat terbentuk dengan baik.
2. Pemimpin yang baik harus disertai dengan jiwa bijaksana untuk dapat memperhatikan hak setiap bawahannya yang sudah menunaikan kewajiban terhadap kelompok dan perusahaannya.

Di masa yang akan datang, untuk proses perbaikan diperlukan pendampingan atasan terhadap bawahan yang disertai dengan ketegasan, wibawa. Cara memberikan dukungan untuk bawahan dapat ditingkatkan sehingga tingkat kepercayaan bawahan terhadap atasan menjadi jauh lebih baik dan pencapaian kepuasan kerja bawahan dapat tercipta dengan baik pula.

3. Melaksanakan komitmen organisasi sangat mempengaruhi tercapainya visi misi dan pilar utama perusahaan, untuk itu memenuhi hak karyawan yang sudah menjalankan kewajibannya perlu menjadi perhatian bagi atasan dan jajarannya. Posisi bawahan sebagai pondasi sebuah perusahaan perlu diperhatikan dengan detail, terlebih dalam kaitan langsung dengan atasan yang secara langsung mengendalikan dan mengarahkan sebuah kelompok. Perasaan memiliki terhadap perusahaan yang masih minim di dalam personality bawahan perlu diasah kembali agar rasa cinta terhadap perusahaan dan rasa memiliki terhadap perusahaan jauh lebih tinggi, hal ini tentu sangat diperlukan karena dengan rasa cinta dan memiliki maka akan menumbuhkan tingkat kinerja dan pelaksanaan komitmen organisasi yang diharapkan oleh atasan, kelompok dan perusahaan. Oleh karena itu saat bawahan telah menunaikan semua kewajibannya, maka atasan sebagai wakil dari perusahaan harus mampu memperhatikan kepentingan bawahannya. Keberadaan pemimpin yang diharapkan oleh seorang bawahan bukan hanya posisi pemimpin secara fisik, namun pendampingan dalam menjalankan aktivitas kerja sangat dibutuhkan oleh seorang bawahan. Sekalipun visi misi perusahaan dapat terpenuhi, yang berarti kemampuan pimpinan sudah cukup baik namun atasan harus mampu menjadi teladan bagi kelompoknya dan mampu menginspirasi serta senantiasa

mendampingi bawahan, terlebih lagi saat bawahan mendapatkan permasalahan dengan pihak yang lain. Wibawa dan etika dari seorang pemimpin harus senantiasa dijaga dan ditingkatkan, mengingat wibawa pemimpin sangat menentukan dalam hal kepercayaan bawahan dalam menyelesaikan setiap tahap pekerjaan. Wibawa dan etika ini yang akan membantu bawahan mendapatkan kepuasan kerja yang diharapkan dan hal ini pula yang akan membantu atasan untuk dapat membantu bawahan konsisten dalam menjalankan setiap komitmen yang sudah disepakati.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, Okto. 2004. 101 Konsultasi Praktisi Pemasaran. Edisi-1. Jakarta. Elex Media Komputindo
- Agung, Yuliana. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.7 No.2
- Bacal, Robert. 2004. *How to Manage Performance*. Jakarta. Buana Ilmu Populer
- Braun, Stephan. 2015. "Relations Between Communication Channels, Leader Evaluation and Employees Attitudes". *SAGE*. Vol.I-32
- Bruce, Anne. 2003. *How to Motivate Every Employee*. Jakarta. Buana Ilmu Populer
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja". *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol 3. No. 1.
- Aina, Olayide Abosedo. 2013. "Effect of Leadership Style on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment in The Communications". *UMI Dissertation Publishing*. 3576344.
- Diffenderffer, Bill. 2008. *The Samurai Leader*. Jakarta. Darras Books

- Fremantle, David. 2005. *The BIZ*. Jakarta. Buana Ilmu Populer
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hidayat, Rachmad. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan". *Makara Seri Sosial Humaniora*. 17(1), 19-32.
- Hills, Kenyatta. 2015. "Communication Strategies to Generate Employee Job Satisfaction". Walden University.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Depok. Rajagrafindo Persada.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Edisi ke-13. Jakarta. Erlangga.
- Krames, Jeffrey. 2002. *The Jack Welch Lexicon of Leadership*. Yogyakarta. ANDI
- Maxwell, John C. 2005. *Mengembangkan Kepemimpinan..* Jakarta. Binarupa Aksara
- Moeliono, Djokosantoso. 2006. *Good Corporate Culture sebagai inti dari Good Corporate Governance*. Jakarta. Gramedia
- Nelson, Noelle and Jeanne L Calaba. 2003. *The Power of Appreciation*. Jakarta. Buana Ilmu Populer
- Nurachadijat, Kun dan Dodi Ahmad Fauzi. 2006. *Membangun Motivasi Kepemimpinan*. Edisi Ke-19. Jakarta. EDSA Mahkota
- O'Leary, Elizabeth. 2005. *Penuntun 10 Menit Kepemimpinan*. Yogyakarta. Andi.
- Puspitawati, Ni Made Dwi. 2013. *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional : Pengaruhnya terhadap Kualitas Layanan Hotel Baki Hyatt Sanur. Denpasar. Universitas Udayana*
- Raharjo, Susilo Toto dan Durrotun Nafisah. 2006. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)". *Jurnal Studi Manajemen & organisasi*. Vol.3 No.2 Hal.69.
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Depok. Rajagrafindo Persada.
- Riduwan dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika*. Bandung. Alfabeta
- Robbins, Stephen R and Timothy A Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Ed.15. Person Education Ins. USA.
- Royan, Frans. 2005. *Market Intelligence*. Jakarta. Gramedia.
- Royan, Frans. 2005. *Negotiation in Consulting Selling*. Jakarta. Gramedia.
- Santoso, Michael Hendrik. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.Mitra Cimalati di Cilacap". *AGORA*. Vol.2 No.1.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Somad, Rismi dan Doni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*. Bandung. Alfabeta.
- Sustrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung. Alfabeta.

Tobing, Diana Sulianti K. L.2009. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1, Maret 2009: 31-37

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi ke-5. Depok. Rajagrafindo Persada.