

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Efikasi Diri dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional Berkelanjutan Pada CV. Surya Utama Perkasa

Nur Istiyana¹, Mohammad Fauzan²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

Abstract

Komitmen merupakan aspek yang penting bagi berjalannya perusahaan. Suatu perusahaan dapat berhasil karena dipengaruhi oleh komitmen organisasional yang dimiliki karyawannya. Tujuan penelitian adalah menganalisis (1) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional berkelanjutan (2) pengaruh kepercayaan diri terhadap komitmen organisasional berkelanjutan (3) pengaruh Kompensasi terhadap komitmen organisasional CV. Surya Utama Perkasa. Populasi adalah karyawan CV. Surya Utama Perkasa yang berjumlah orang 105 karyawan, semua karyawan dijadikan sampel sehingga penelitian bersifat sensus. Data diperoleh melalui kuesioner (angket). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi berkelanjutan; (2) Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi berkelanjutan; (3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan pada karyawan CV. Surya Utama Perkasa.

Keywords: *Komunikasi interpersonal, Efikasi diri, Kompensasi, Komitmen organisasi berkelanjutan*

✉ Corresponding author :

Email Address : nuristiana98@gmail.com

PENDAHULUAN

Perusahaan yang mempunyai tingkat persaingan ketat harus menghadapi tantangan di dalam perusahaannya, sehingga dapat diharapkan perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Suatu perusahaan dapat berhasil karena dipengaruhi oleh komitmen organisasional yang dimiliki karyawannya. Komitmen merupakan aspek yang penting bagi berjalannya perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mengembangkan komitmen para karyawannya. Karena disamping untuk mencapai stabilitas perusahaan, komitmen juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Karena ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat pada organisasi maka ia tidak akan berfikir untuk berpindah ke perusahaan lainnya. Bahkan karyawan tersebut bisa memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan tersebut.

CV. Surya Utama Perkasa atau yang lebih dikenal dengan SUPER HONDA sebagai dealer resmi sepeda motor honda yang berkantor pusat di Semarang, dan memiliki cabang di berbagai daerah di Jawa Tengah seperti Brebes, Tegal dan Pati. SUPER HONDA ini telah beroperasi lebih dari 25 tahun dengan memiliki visi "menjadi pemimpin pasar sepeda motor di indonesia dan menjadi pemain kelas dunia dengan mewujudkan impian konsumen, menciptakan kegembiraan bagi konsumen dan berkontribusi kepada masyarakat". Untuk mencapai visi tersebut maka dibutuhkan komitmen karyawan terhadap organisasinya dan dari seluruh pemangku kepentingan sangat dibutuhkan untuk mencapai visi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara sementara pada bulan November terhadap 8 orang karyawan di dapatkan hasil bahwa 4 karyawan mengatakan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, 2 orang karyawan mengatakan berat jika harus meninggalkan pekerjaan yang sekarang karena faktor usia yang sudah tidak muda lagi, dan 2 orang karyawan mengatakan akan berhenti bekerja setelah masa kontraknya habis atau pensiun. Dengan adanya keinginan karyawan yang akan mengundurkan diri dan mencari pekerjaan ditempat lain yang lebih menjanjikan menunjukkan bahwa pada CV. Surya Utama Perkasa mengindikasikan ada persoalan komitmen karyawan terhadap perusahaan, padahal komitmen organisasional dari karyawan menjadi faktor yang penting dalam tercapainya tujuan dari organisasi.

Komitmen organisasi karyawan yang tinggi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal dari karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah komunikasi interpersonal. Hasil penelitian yang dilakukan (Nur & Sirajuddin, 2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional. Komunikasi interpersonal yang mampu terjalin dengan baik akan menumbuhkan rasa emosionalitas (kekeluargaan) sesama karyawan sehingga rasa saling memiliki dalam sebuah organisasi itu akan semakin besar. Namun jika komunikasi interpersonal tidak berjalan secara efektif akan menimbulkan pertengkaran, saling iri dan saling menjatuhkan yang akan berdampak negatif (Bangun, 2012).

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah efikasi diri sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian (Nira, 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri dengan komitmen organisasi. Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. komitmen organisasi akan terbangun dengan baik apabila dari individu memiliki efikasi diri yang baik pula. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan (Subagyo, 2014) yang menyatakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan kesulitan dalam pekerjaan.

Sedangkan dari faktor eksternal salah satu yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompensasi. Berdasarkan temuan dari (Anindhita & Arif, 2018) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan komitmen organisasi. kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai beban kerja akan membuat karyawan bekerja secara maksimal. Rendahnya kompensasi dapat mengakibatkan menurunnya komitmen.

Mengingat masih rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi interpersonal, efikasi diri, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi berkelanjutan pada karyawan CV. Surya Utama Perkasa.

METODOLOGI

Objek penelitian ini dilakukan di CV. Surya Utama Perasa atau yang di kenal dengan Dealer Super Honda berada di Kota Semarang, Jawa Tengah. Dealer Super Honda adalah perusahaan motor resmi yang berdiri pada 2 September 1996 yang beralamat di Jl. Majapahit No. 299 Kelurahan Gemah, Kecamatan Pedurungan, Semarang, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Surya Utama Perkasa yang berjumlah orang 105 karyawan. Semua karyawan dijadikan sampel, sehingga penelitian bersifat sensus. Menurut Sugiyono (2013) Populasi adalah wilayah generalisasi antara lain obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya untuk pengumpulan data menggunakan instrumen penelitiannya.

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2014) Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumber langsung yang berhubungan dengan penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil melalui kuesioner.

Motode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa Kuesioner (angket) Menurut Sugiyono (2014) Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang ditulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan melalui link google form kepada responden. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menurut Ghozali (2016) adalah digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Masing-masing dikatakan valid apabila memiliki loading factor lebih besar dibandingkan 0,4. selain analisis factor KMO digunakan untuk mengukur kecakupan sampel. Apabila nilai KMO lebih dari 0.5 sampai terpenuhi.

.Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	0,877	Komunikasi 1	0,693	Valid
		Komunikasi 2	0,542	Valid
		Komunikasi 3	0,696	Valid
		Komunikasi 4	0,768	Valid
		Komunikasi 5	0,820	Valid
		Komunikasi 6	0,841	Valid
		Komunikasi 7	0,817	Valid
		Komunikasi 8	0,789	Valid
		Komunikasi 9	0,713	Valid
		Komunikasi 10	0,740	Valid
Efikasi Diri	0,930	Efikasi Diri 1	0,756	Valid
		Efikasi Diri 2	0,679	Valid
		Efikasi Diri 3	0,524	Valid
		Efikasi Diri 4	0,835	Valid
		Efikasi Diri 5	0,859	Valid
		Efikasi Diri 6	0,873	Valid
		Efikasi Diri 7	0,900	Valid
		Efikasi Diri 8	0,902	Valid
		Efikasi Diri 9	0,880	Valid
		Efikasi Diri 10	0,907	Valid
Kompensasi	0,922	Kompensasi 1	0,808	Valid
		Kompensasi 2	0,809	Valid
		Kompensasi 3	0,835	Valid
		Kompensasi 4	0,653	Valid

		Kompensasi 5	0,909	Valid
		Kompensasi 6	0,828	Valid
		Kompensasi 7	0,853	Valid
		Kompensasi 8	0,843	Valid
		Kompensasi 9	0,846	Valid
		Kompensasi 10	0,763	Valid
		Kompensasi 11	0,884	Valid
		Kompensasi 12	0,678	Valid
		Kompensasi 13	0,743	Valid
		Kompensasi 14	0,641	Valid
		Kompensasi 15	0,737	Valid
Komitmen Organisasi Berkelanjutan	0,896	Komitmen 1	0,677	Valid
		Komitmen 2	0,888	Valid
		Komitmen 3	0,933	Valid
		Komitmen 4	0,663	Valid
		Komitmen 5	0,891	Valid
		Komitmen 6	0,927	Valid
		Komitmen 7	0,914	Valid
		Komitmen 8	0,893	Valid

menunjukkan bahwa semua item dari semua variabel valid yakni nilainya memiliki nilai loading factor >0,4. Sedangkan nilai KMO digunakan menunjukkan memiliki nilai KMO >0,5, sehingga memenuhi kecukupan sampel.

Uji rehabilitas menurut Sugiyono (2016) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan pengukuran yang sama. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,910	0,7	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	0,935		Reliabel
Kompensasi (X3)	0,955		Reliabel
Komitmen Berkelanjutan (Y)	0,932		Reliabel

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,910 > 0,7. Variabel efikasi diri memiliki nilai sebesar 0,935 > 0,7. Variabel kompensasi memiliki nilai 0,955 > 0,7. Seluruh variabel yang digunakan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,7 yang berarti seluruh variabel yang digunakan reliabel dan layak digunakan.

Setelah dilakukan Uji Model (Adjusted R square dan Uji F) diketahui bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,558 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh variabel independen yaitu komunikasi interpersonal, efikasi diri dan kompensasi sebesar 55,8% sedangkan sisanya 44,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Nilai F menunjukkan hasil sebesar 42,266 dan hasil signifikasinya 0,00 < 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X1), efikasi diri (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi berkelanjutan. Artinya model memenuhi fitness of good.

Setelah dilakukan uji model dilanjutkan dengan uji regresi berganda. Hasil uji terlihat sebagai berikut:

No	Hipotesis	koefisien Beta	Nilai Sig	Keterangan
1	Komunikasi interpersonal terhadap komitmen berkelanjutan	.318	.001	Diterima
2	Efikasi diri terhadap komitmen berkelanjutan	.383	.000	Diterima
3	Kompensasi terhadap komitmen berkelanjutan	.236	.001	Diterima

Berdasarkan hasil uji regresi yang hasilnya sebagaimana ditunjukkan pada tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan (**koefisien Beta** = 0,18 dan nilai Sig = 0,001) Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal semakin tinggi komitmen berkelanjutan dari karyawan.
2. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan, (**koefisien Beta** = 0,383 dan nilai Sig = 0,000) Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima artinya semakin tinggi efikasi diri karyawan semakin tinggi komitmen berkelanjutan dari karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan, (**koefisien Beta** = 0,236 dan nilai Sig = 0,001) Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima artinya semakin tinggi kompensasi karyawan semakin tinggi komitmen berkelanjutan dari karyawan.

Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasional Berkelanjutan

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal karyawan satu dengan yang lainnya maka, semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang tercipta di CV Surya Utama Perkasa sudah berjalan dengan baik sehingga secara tidak langsung mempengaruhi hubungan sesama karyawan.

Efikasi Diri Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional Berkelanjutan

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan. Artinya semakin tinggi efikasi diri CV. Surya Utama Perkasa semakin tinggi Komitmen Berkelanjutannya. CV. Surya Utama Perkasa yang memiliki efikasi diri memiliki karakter dimana merasa mampu bekerja dengan teman dan atasannya. Dan mampu mencapai tujuan dalam menyelesaikan masalah dan melaksanakan tugasnya.

Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional Berkelanjutan

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan. Artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap CV. Surya Utama Perkasa sebaliknya jika rendah tingkat kompensasi maka semakin rendah pula komitmen berkelanjutan karyawan CV. Surya Utama Perkasa. Karyawan mempersepsi bahwa kompensasi perusahaan ini sudah merasa cukup baik

dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan sehingga karyawan memilih tetap bertahan di perusahaan dan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan ini

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, diketahui bahwa dari variabel yang digunakan dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan komunikasi interpersonal, efikasi diri, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional berkelanjutan karyawan CV. Surya Utama Perkasa. Saran agar meningkatkan komitmen organisasional berkelanjutan, perusahaan dapat meningkatkan komunikasi interpersonal diantara karyawan dengan menjaga, memelihara, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, mengadakan training agar dapat meningkatkan kemampuan dan *skill* yang dimiliki oleh karyawan, dan melakukan tinjauan kembali apakah kompensasi yang diberikan sudah layak dengan tujuan meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan .

Referensi :

- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 122-136.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan ke-8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Putri, A. D., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 15(1), 1-9
- Sayuti, N. L., & Sammang, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kesehatan Kota Palopo. *Jurnal Manajemen*, 31-36.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2014. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.