Pengaruh Komunikasi Antar Personal Dan Gaya KepemimpinanTerhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang

Robbiatun Nadawiyah, Achmad Sudiro

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, menganalisis serta mengetahui komunikasi antar personal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini *explanatory research* atau bisa disebut dengan penelitian penjelasan, dengan populasi karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang sebanyak lima puluh orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Komunikasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya bahwa dengan adanya perubahan pada komunikasi kerja dan gaya kepemimpinan maka komitmen organisasional karyawan organik mengalami perubahan. Komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Artinya bahwa dengan adanya perbaikan pada komunikasi dan perubahan pada gaya maka komitmen organisasional karyawan organik juga mengalami peningkatan.

Kata Kunci: komunikasi antar personal, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional.

The Effect of Interpersonal Communication and Leadership Style on Organizational Commitment at the State Savings Bank Malang Branch Office

Robbiatun Nadawiyah, Achmad Sudiro

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and analyze interpersonal communication and leadership style simultaneously have a significant effect on organizational commitment, analyze and find out that interpersonal communication partially has a significant effect on organizational commitment and to know and analyze leadership style partially significant effect on organizational commitment. The method used in this research is *explanatory research* or can be called explanatory research, with a population of fifty organic employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Malang Branch Office. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with F test and t test. Based on the results of research and discussions that have been carried out, the following conclusions can be drawn: Communication and leadership style simultaneously have a significant effect on organizational commitment. This means that with changes in work communication and leadership style, the organizational commitment of organic employees has changed. Communication and leadership style affect organizational commitment. This means that with improvements in communication and changes in style, the organizational commitment of organic employees also increases.

Key words: interpersonal communication, leadership style and organizational commitment.

Pendahuluan

Komitmen organisasional merupakan salah satu kunci guna menentukan hasil suatu perusahaan mencapai tujuannya, ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan menujukkan sikap loyal dan akan bekerja dengan senang hati. Komitmen organisasional menunjukkan sikap seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya (Kreitner, 2011). Komitmen organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana karyawan memiliki nilai dan tujuan yang sama dengan perusahaan, sehingga karyawan akan memiliki sifat dan perilaku yang dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan (Robbins, 2013). Oleh karena itu perlu adanya dukungan dan peran pihak manajemen atau pimpinan dalam meminimalisir rendahnya komitmen organisasional karyawan salah satunya dengan meningkatkan intensitas komunikasi antar personal serta gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi. Komitmen organisasi ini dapat diciptakan oleh pimpinan dengan menerapkan komunikasi antar personal yang baik dan gaya kepemimpinan yang memberikan dampak positif terhadap kemajuan karyawan, dengan adanya komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan, karyawan merasa dihargai, dipedulikan dan dibutuhkan oleh perusahaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salahudin, Lengkong dan Tulung (2018), menyebutkan bahwa rendahnya komitmen organisasional dikarenakan kurangnya komunikasi, pengawasan serta motivasi yang merupakan fungsi dari kepemimpinan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Clinebell, dkk (2013), yang menyebutkan bahwa rendahnya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan dapat diperbaiki melalui penyesuaian gaya kepemimpinan. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki perbedaan sikap dibandingkan karyawan dengan komitmen yang rendah. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi apabila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan serta nilai perusahaan dan keinginan yang kuat untuk usaha pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan serta nilai perusahaan harus dikomunikasikan dengan baik, komunikasi tidak hanya dibutuhkan guna menyelasaikan setiap tugas yang diberikan, tetapi juga dibutuhkan sebagai sarana bertukar informasi. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila pihak manajemen dan

karyawan menjalin komunikasi yang baik. Perusahaan sangat perlu untuk menjelaskan serta mengkomunikasikan visi dan misinya, menciptakan rasa kebersamaan dan mendukung perkembangan karyawan. Selain itu, aktif melibatkan karyawan dalam menentukan tujuan kerja.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk atau yang biasa dikenal dengan Bank BTN Kantor Cabang Malang merupakan salah satu perusahaan jasa keuangan yang bergerak dalam bidang perbankan. Bank Tabungan Negara melayani perbankan mulai dari kredit pembiayaan rumah (KPR), asuransi, tabungan serta produk perbankan lainnya. Bank BTN memiliki visi dan misi yang dijadikan dasar bagi perusahaan dalam menyusun strategi persaingan bisnis untuk tetap *survive* dan berkembang. Visi dari Bank BTN adalah menjadi Bank terkemuka dalam pembiayaan perumahan. Upaya untuk memaksimalkan pencapaian visi dan misi perusahaan maka dibutuhkan dukungan yang kuat dari seluruh elemen yang terdapat di perusahaan termasuk dalam hal ini karyawan. Sebagai Bank BUMN, PT Bank Tabungan Negara (Persero), selalu berupaya untuk memberikan dukungann untuk meraih keunggulan bersaing dan selalu berkembang. Hal tersebut dapat menjadikan Bank BTN sebagai Bank yang tanggap dalam setiap perubahan kondisi lingkungan bisnis dengan mengimplementasikan tata kelola perusahaan yang baik dalam bidang perbankan, melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki.

Penelitiaj ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang. Menganalisis dan mengetahui komunikasi antar personal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang. Dan menganalisis dan mengetahui gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini penelitian *explanatory research* atau bisa disebut dengan penelitian penjelasan. Menurut Sugiyono (2015), *explanatory research* merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian

penjelasan. Penelitian penjelasan merupakan penelitian yang memiliki tujuan menganalisis hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lainnya dengan maksud untuk menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur pengaruh komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional.

Lokasi dan Periode Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian akan dilakukan atau dilaksanakan guna mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk yang beralamat di Jalan Ade Ima Suryani 2-4, Malang, Jawa Timur. Periode penelitian yang dilakukan berlangsung dari tanggal 20 Februari 2020 sampai dengan 27 Februari 2020.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Populasi menurut Noor (2011), adalah seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang yang berjumlah 50 orang.

Sampel Penelitian

Sampel sering didefinisikan sebagai bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian dari populasi, sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Noor, 2011). Agar sampel yang diambil dapat representatif atau mewakili populasi, maka pengambilan sampel harus tepat.Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu seluruh karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang yang berjumlah 50 orang

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

   Variabel bebas atau disebut juga dengan *Independent Variable* adalah variabel yang merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat (Noor, 2011).

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu:

a. Komunikasi antar personal (X_1)
   Dihitung dari jawaban karyawan tetap PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk melalui indikator variabel ini yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan
b. Gaya kepemimpinan (X_2)
   Dihitung dari jawaban karyawan tetap PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk mengenai kuesioner dari indikator variabel ini yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif dan kepemimpinan partisipatif.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
   Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah komitmen organisasional (Y) yang diukur dengan menggunakan indikator komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk melakukan analisis karakteristik responden, analisis deskriptif dalam hal ini yaitu berupa gambaran terkait dengan responden penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan analisis persamaan garis yang diperoleh berdasarkan perhitungan statitiska, umumnya disebut model. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramal pengaruh variabel bebas. Peneliti menggunakan variabel komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas terhadap komitmen organisasional sebagai variabel terikat. Maka akan diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional
X_1 = Komunikasi antar personal
X_2 = Gaya Kepemimpinan
b_1, b_2 = Koefisien regresi
e = Faktor Pengganggu

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi adalah suatu ukuran yang sangat penting dalam regresi, karena dari uji ini dapat memberikan informasi baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau angka tersebut dapat

mengukur seberapa dekat dengan garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya.

Nilai koefisien determinasi mencerminkan besar variasi dari variabel terikat yang dapat diterangkan oleh variabel bebas. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0, artinya variabel terikat tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas, sementara bila nilai koefisien determinasi sama dengan 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Intinya, baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh koefisien determinasi yang memilki nilai antara nol dan satu.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1 pada penelitian ini menggunakan uji simultan. Uji F atau uji simultan bertujuan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji simultan dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dan dapat membandingkan nilai signifikansi,apabila nilai signifikansinya < 0,05, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis 2 dan 3 pada penelitian ini menggunakan uji t atau uji parsial. Uji t atau uji parsial merupakan dasar untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012), uji t dapat digunakan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi t < 0,05 (5%) dan pada tingkat derajat bebas df = n-k-1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

Hasil

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan maka dapat disajikan hasil analisis regresi linier berganda yang secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t_{hitung}	Sig t
Konstanta	11,264		10,113	0,000
Komunikasi	0,280	0,471	4,578	0,000
antar personal	0,331	0,458	4,454	0,000
Gaya kepemimpinan				
R = 0,844				
R^2 = 0,712				
Adj. R^2 = 0,700				
F_{hitung} = 58,115				
Sig. F = 0,000				

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2020

Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil estimasi regresi pada Tabel 1 di atas, dapat dilakukan analisis sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$Y = 11{,}264 + 0{,}280X_1 + 0{,}331X_2 + e$

2. Persamaan di atas mengandung interpretasi : Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen organisasionalkaryawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang yang nilainya diprediksi oleh komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan. a = 11,264 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang, apabila komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan memiliki nilai konstan. b_1= 0,280 merupakan slope atau koefisien arah variabel komunikasi antar personal (X_1) yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang (Y). Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,280 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel komunikasi antar personal berubah (naik) maka komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang juga akan semakin naik dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol. b_2= 0,331 merupakan slope atau koefisien arah variabel gaya kepemimpinan (X_2) yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang (Y). Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,331 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan berubah (naik) maka komitmen organisasional karyawan karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang juga akan semakin naik dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol. e = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Angka R^2 sebesar 0,700 menunjukkan bahwa 70% komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang dapat

dijelaskan oleh variabel komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 30% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai koefisien korelasi berganda (R) diperoleh hasil sebesar 0,844, dimana hasi tersebut menggambarkan kuatnya hubungan antara komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap variabel komitmen organisasional karyawan karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang (Y). Hal ini berarti hubungan antara keseluruhan variabel *independent* dengan variabel *dependent* adalah erat karena nilai R tersebut mendekati 1.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama adalah " komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang maka digunakan uji F (uji secara simultan).

Uji secara simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F Tabel. Dari hasil regresi didapatkan F hitung sebesar 58,115 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F Tabel didapatkan dengan melihat nilai F Tabel yaitu diperoleh nilai sebesar 3,195, yang nilainya lebih besar daripada F hitung. Hal ini berarti menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang.

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t Tabel. Dari hasil regresi didapatkan t hitung untuk variabel komunikasi antar personal sebesar 0,000 dan variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,000. untuk mengetahui statistik Tabel, maka perlu diketahui bahwa: Hasil perbandingan antara t hitung dengan t Tabel tiap-tiap variabel:

- t hitung untuk variabel komunikasi antar personal sebesar 4,578 berarti lebih besar daripada t Tabel 2,009. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komunikasi antar personal terhadap komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang .
- t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,454 berarti lebih besar daripada t Tabel 2,009. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional karyawan organik PT Bank

Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang.

Dari hasil di atas secara parsial variabel komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang. Berdasarkan hasil perbandingan koefisien *standarized coefficient* (Beta) tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel komunikasi antar personal mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen organisasional karyawan karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang.

Pengaruh Komunikasi Antar Personal dan Gaya kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasional Karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang. Artinya bahwa dengan adanya perubahan pada komunikasi antar personal dan gaya kepemimpinan maka komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang juga akan mengalami perubahan. Komunikasi merupakan bagian dari sebuah unsur terciptanya iklim organisasi yang baik, organisasi yang baik dapat terlihat apabila tujuan yang mereka rumuskan telah tercapai. Iklim Organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pace dan Faules (2006: 31) membagi definisi komunikasi organisasi menjadi 2 (dua), yaitu definisi fungsional yang digambarkan sebagai "komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu", dan definisi interpretif yang digambarkan sebagai "komunikasi organisasi cenderung menekankan kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu "batas organisasional (*organizational boundaries*). Selanjutnya pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja seluruh organisasinya. Widyawati dan Oetomo (2014) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salahudin, Lengkong dan Tulung (2018) dan

Putri (2015) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional para karyawan.

Pengaruh Komunikasi Antar Personal Terhadap Komitmen organisasional Karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi antar personal terhadap komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang. Artinya bahwa dengan adanya perubahan pada komunikasi antar personal maka komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang juga akan mengalami perubahan. Menurut Muhammad (2005) komunikasi dedefinisikan sebagai "Pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku". Komitmen berhubungan dengan visi organisasi, pegawai yang memiliki tingkat sekedar bergabung dengan perusahaan secara fisik melainkan juga bersedia melakukan pekerjaan di luar tugasnya (Kushariyanti, 2007). Dapat disimpulkan dengan adanya komunikasi yang tepat dalam sebuah organisasi tentunya akan memberikan imbal balik antara pegawai dan organisasi sehingga semakin meningkatkan tingkat loyalitas pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farahbot, et al, 2013) komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salahudin, Lengkong dan Tulung (2018) dan Putri (2015) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasional para karyawan.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasional Karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang. Artinya bahwa dengan adanya perubahan pada gaya kepemimpinan maka komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang juga akan mengalami perubahan. Gaya kepemimpinan dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi karyawan, karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim

kerja dalam suatu perusahaan. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Menurut Kartono (2008: 34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kartono (2008: 34) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur melalui enam indikator yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salahudin, Lengkong dan Tulung (2018) dan Putri (2015) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional para karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Komunikasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang. Artinya bahwa dengan adanya perubahan pada komunikasi kerja dan gaya kepemimpinan maka komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang juga akan mengalami perubahan. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang. Artinya bahwa dengan adanya perubahan pada komunikasi maka komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang juga akan mengalami perubahan. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang. Artinya bahwa dengan adanya perubahan pada gaya kepemimpinan maka komitmen organisasional karyawan organik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang juga akan mengalami perubahan

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut: Dalam upaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan pihak manajemen untuk memberikan dukungan kepada karyawan untuk tetap menjaga hubungan kerja antar karyawan yaitu dengan selalu

berpikiran positif terhadap rekan kerja dan diharapkan bersedia untuk mendengarkan pandangan yang berbeda dari karyawan lain sehingga tetap terjaga hubungan baik antar karyawan. Pimpinan perusahaan diharapkan untuk tetap menjaga hubungan baik dengan karyawan yaitu dengan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan. Langkah nyata yang dapat dilakukan yaitu dengan mengikutsertakan para karyawan ketika menetapkan kebijakan atau keputusan yang terkait dengan keberadaan karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah M Rifky, Rahayu Sri, Muslih M. 2017. Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kineja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Depok). Vol 15 No. 2.

Ardianto, Elvinaro. 2011. Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif. Bandung: Simbiosa rekatama media.

Chiang, Chun-Fang and Yi-Ying Wang. 2012. TheEffects of Transactional andTransformational Leadership on Organizational Commitment in Hotels:The Mediating Effect of Trust. Journal Hotel Bus Manage, Vol.1. pp.1-11.

Clinebell, H. J., & Clinebell, C. H, 2015. The Intimate Marriage.

Effendi, *Usman*. *2014*. Asas-Asas Manajememm. Depok: Katalog Dalam Terbitan. (KDT).

Effendy, Onong Uchjana. 2003. Ilmu, teori dan filsafat komunikasi. Bandung : Citra Aditya Bakti

Fred Luthans, 2016, Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mulyana, Deddy. 2014, Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana

Poluan, Timothy, Victor P.K Lengkong, & Merinda Pandowo. 2018. Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Top Manado. Jurnal EMBA, Vol. 6, No. 4.

Porter, L.W. and Steers, R.M. 1982.

Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. Academic Press, New York.

Putri, 2015, Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Tangkuban perahu Malang)

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2013. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

Salahudin, Lengkong dan Tulung, 2018, Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu

Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sutikno, Sobry. 2014. Metode & Model-Model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, Efektif, dan Menyenangkan. Lombok: Holistica.