

## BUDAYA ORGANISASI DAN EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ANTARPRIBADI SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Nancy Yusnita<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia  
Email: nancyariadiningrat7@gmail.com

### ABSTRACT

The research objective was to determine the factors related to commitment to the organization to increase Commitment to the Organization in the research on organizational culture factors and the effectiveness of interpersonal communication. The research was conducted on permanent employees of the Directorate of Human Resources and General Affairs, LPP RRI Headquarters, Jakarta, Indonesia. The research sample consisted of 66 permanent employees who were taken randomly from the population. This research mainly uses quantitative data (from questionnaires). Regression analysis is used to measure the influence between variables. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on organizational commitment. Likewise, interpersonal communication has a positive influence on commitment to the profession. Based on the results of this study, there are several recommendations to the Directorate of Human Resources and General Affairs of the LPP RRI Head Office, Jakarta to increase the commitment of employees of the organization.

**Keywords:** *commitment to organization, interpersonal communication, organizational culture*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen terhadap organisasi dalam rangka peningkatan Komitmen terhadap Organisasi dalam penelitian ini faktor Budaya Organisasi, dan Efektivitas Komunikasi Antarpribadi. Penelitian ini dilakukan pada pegawai tetap Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat LPP RRI, Jakarta, Indonesia. Sampel penelitian terdiri dari 66 orang pegawai tetap yang diambil secara acak dari populasinya. Studi ini terutama menggunakan data kuantitatif (dari kuesioner). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen terhadap organisasi. Demikian pula, efektivitas komunikasi antarpribadi memiliki pengaruh yang positif pada komitmen terhadap profesi. Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa rekomendasi kepada Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat LPP RRI, Jakarta untuk dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

**Kata kunci:** *budaya organisasi, komunikasi antarpribadi, komitmen terhadap organisasi*

---

#### KETERANGAN ARTIKEL

**Riwayat Artikel:** diterima: 17 September 2020; direvisi: 30 November 2020; disetujui: 22 December 2020

**Klasifikasi JEL:** D23

**Cara Mensitasi:** Yusnita, N. (2020). Budaya Organisasi dan Efektivitas Komunikasi Antarpribadi sebagai Prediktor Komitmen terhadap Organisasi. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 6(2), 211-220.

<https://doi.org/10.34203/jimfe.v6i2.2412>

Copyright©2020. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Universitas Pakuan

---

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh komitmen yang tinggi anggota organisasinya, banyak organisasi yang berhasil mencapai tujuan melalui keberhasilan peningkatan komitmen anggota organisasi terlebih dahulu. Anggota organisasi yang komit terhadap organisasi tempatnya bekerja akan mencurahkan segala kemampuannya untuk menghasilkan kinerja yang optimal, dengan komitmen yang tinggi pula keberhasilan organisasi dianggap sebagai keberhasilan pribadinya dan masalah organisasi dianggap sebagai masalah pribadinya. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi juga akan merasa enggan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen terhadap organisasi menjadi salah satu yang paling sering diteliti dalam literatur ilmu organisasi (Meyer dkk., 2002). Banyak peneliti yang tertarik dengan topik ini sejak Allen dan Meyer (1990) mengusulkan model tiga dimensi dari konstruksi komitmen terhadap organisasi. Peningkatan komitmen terhadap organisasi bukanlah hal yang mudah meski bukan pula hal yang tidak mungkin dilakukan. Penelitian ini dimulai dengan melakukan survei pendahuluan terhadap pegawai tetap Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat LPP RRI untuk mengetahui komitmen pegawai terhadap organisasinya. Survei menemukan bahwa 17% pegawai kurang memiliki ikatan emosional dengan organisasi tempatnya bekerja, 46% memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan organisasi atas kepentingan materi (*cost base*), 46% pegawai rendah dalam memiliki perasaan berkewajiban terhadap organisasi tempatnya bekerja. Temuan tersebut menunjukkan adanya masalah komitmen pegawai terhadap organisasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen pegawai pada suatu organisasi/institusi, di antaranya adalah faktor budaya organisasi. Saat ini manajer pada suatu organisasi mengadopsi perubahan dan

pengembangan strategi budaya organisasi yang dapat digunakan sebagai keunggulan kompetitif (Miller, 1983). Model hubungan antarvariabel yang dikemukakan oleh Colquitt (2010) menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi dari sisi mekanisme organisasi, mekanisme kelompok dan mekanisme individu.

Dalam penelitian ini, berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti faktor, Budaya Organisasi dan faktor Komunikasi Antarpribadi yang diduga dominan berpengaruh pada Komitmen Terhadap Organisasi. Budaya organisasi yang berlaku, dipahami dan tercermin dalam perilaku kerja keseharian pegawai dan dirasa efektif sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi akan menimbulkan perasaan atau ikatan yang kuat pada diri pegawai suatu organisasi (Permana, 2013).

Faktor lain yang mungkin mempengaruhi komitmen terhadap organisasi adalah efektivitas komunikasi antarpribadi, yaitu proses interaksi diantara individu yang meliputi pengiriman dan penerimaan pesan baik secara verbal maupun non-verbal secara tatap muka. Tujuan utama dari komunikasi antar pribadi adalah penyampaian informasi sehingga pesan yang dikirimkan oleh pengirim pesan dapat dipahami oleh penerima pesan (Rue dan Byars, 2007).

Banyak kasus menunjukkan bahwa kurang efektifnya komunikasi yang terjalin dalam suatu organisasi menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya menurunkan komitmen terhadap organisasi. komunikasi antarpribadi yang efektif dan terjalin harmonis diantara pegawai akan meningkatkan perasaan nyaman dan perasaan memiliki atas organisasi tempatnya bekerja, pegawai yang memiliki perasaan dan ikatan yang kuat atas organisasi tempatnya bekerja akan mencurahkan segala kemampuannya untuk hasil kerja yang lebih baik yang akan berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini menemukan upaya-upaya yang dapat

dilakukan untuk meningkatkan Komitmen Terhadap Organisasi dengan mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh pada komitmen terhadap organisasi.

#### **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Komitmen terhadap organisasi yang didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan setuju atas tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Komitmen terhadap organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang mempekerjakan mereka ini menyiratkan keinginan dan kerelaan dari pihak karyawan untuk melakukan upaya maksimal untuk organisasi dan adanya niat untuk tetap bekerja pada suatu organisasi dalam waktu yang lama (Wegner dan Hollenbeck, 2010). Komitmen terhadap organisasi adalah kekuatan yang relatif stabil yang mengikat individu pada suatu organisasi (Bentein, dkk., 2005; Meyer dan Herscovitch, 2001).

Luthans, dkk. (1985) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi berniat untuk tetap berada di dalam organisasi dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, Sopiah (2008) mengemukakan bahwa indikator komitmen terhadap organisasi terdiri dari (1) penerimaan terhadap tujuan organisasi, (2) keinginan untuk bekerja keras, dan (3) hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Wibowo (2016) mengemukakan bahwa dampak dari komitmen terhadap organisasi adalah sebagai berikut:

Pertama, hasil kerja. Karyawan dengan komitmen afektif terhadap organisasi akan bekerja keras dan performa mereka lebih baik dibandingkan dengan komitmen yang afektifnya lemah. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen afektif yang

kuat memiliki motivasi yang tinggi untuk menampilkan performa kerja lebih baik.

Kedua, ketidakhadiran. Komitmen berkorelasi signifikan dengan ketidakhadiran di tempat kerja yang dilakukan dengan sengaja. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih jarang absen dari pekerjaannya.

Ketiga, lama kerja. Karyawan mungkin memerlukan sejumlah pengalaman tertentu dalam organisasi untuk mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi atau sejumlah tugas dalam jangka panjang yang dilakukan karyawan yang membuat ia terikat secara emosional dengan organisasi.

Keempat, keluar masuk pekerjaan. Komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan perilaku keluar masuk pekerjaan yang dilakukan secara sengaja. Secara khusus karyawan dengan komitmen kontinuas yang cukup cenderung untuk bertahan dalam organisasi.

Kelima, keterlambatan. Komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan keterlambatan. Hadir secara tepat waktu di tempat kerja merupakan cerminan sikap positif terhadap organisasi. Penurunan angka keterlambatan di tempat kerja dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.

Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama yang berlaku dalam suatu organisasi yang menentukan perilaku kerja para karyawan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2013). Robbins dan Coulter (2012) mengemukakan indikator utama dalam budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

Pertama, inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko, selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan memberikan kesempatan atas ide karyawan.

Kedua, perhatian terhadap detail. Sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan

memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian pada detail hasil kerja.

Ketiga, berorientasi kepada hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.

Keempat, berorientasi kepada manusia. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek target dan hasil kerja pada anggota dalam organisasi.

Kelima, berorientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja dilakukan dalam suatu tim kerja, bukan individu-individu.

Keenam, sikap agresif. Sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

Ketujuh, stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) dari pada pertumbuhan.

Kinicki dan Williams (2008) mengemukakan bahwa komunikasi adalah transfer informasi dan pengetahuan dari seorang individu kepada orang lain. Komunikasi bersifat antar pribadi. Proses komunikasi meliputi: pengirim, pesan, penerima, pengkodean dan umpan balik sebagai penunjang kinerja.

Terdapat empat tahap proses komunikasi yang dianggap penting, yaitu 1) Penemuan fakta, yaitu mencari dan mengumpulkan data dan fakta; 2) Perencanaan fakta, yaitu data dibuat rencana; 3) Perencanaan komunikasi, yaitu proses komunikasi itu sendiri; 4) *evaluation*, yaitu penilaian dan analisis (Widjaya, 2002). Rakhmat (2000), menyatakan bahwa komunikasi antarpribadi dinyatakan efektif apabila pertemuan komunikasi merupakan hal yang menyenangkan bagi komunikan. Handoko (2007) mengemukakan, seseorang akan merasa senang apabila berjumpa dengan orang-orang yang disukai. Seseorang akan merasa senang apabila berkumpul dalam satu

kelompok yang memiliki kebersamaan. Ada beberapa prinsip dalam metode peningkatan hubungan yaitu makin baik hubungan antar pribadi maka makin terbuka ungkapan perasaan, makin cenderung memiliki perasaan secara mendalam dan semakin cenderung mendengarkan dengan penuh perhatian. Dalam suatu organisasi komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ada beberapa jenis komunikasi, diantaranya komunikasi organisasi dan komunikasi antarpribadi. Komunikasi yang efektif harus meliputi: (1) keterbukaan atas informasi yang disampaikan, (2) sikap empati, (3) sikap mendukung terhadap lawan bicara, (4) sikap positif.

Komitmen terhadap organisasi tidak terbentuk begitu saja tetapi banyak faktor yang menyebabkannya, dari uraian teori di atas budaya organisasi dan efektivitas komunikasi antarpribadi sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi (Colquitt, 2010).

Berdasarkan uraian teori dan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan komunikasi antarpribadi pada komitmen terhadap organisasi.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda, yaitu meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium) (Ghozali, 2002) dalam penelitian ini variabel dependennya adalah komitmen terhadap organisasi, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor yaitu budaya organisasi dan komunikasi antarpribadi dinaik turunkan nilainya Penelitian ini dilakukan pada unit kerja Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia, yang beralamat di Jalan Medan Merdeka Barat No. 4-5 Gambir, Jakarta selama bulan Januari–April 2019.

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji

validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner dirancang untuk menilai indikator komitmen terhadap organisasi, budaya organisasi dan efektivitas komunikasi antarpribadi, menggunakan nilai 1 sampai 5 (Skala Likert).

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah 66 orang pegawai tetap yang diambil secara sample acak sederhana dari populasinya.

#### Instrumen Komitmen Terhadap Organisasi

Komitmen Terhadap Organisasi pada penelitian ini adalah hubungan psikologis antara anggota organisasi dengan organisasi tempatnya bekerja yang terwujud dalam sikap menerima dan mematuhi segala peraturan yang diterapkan oleh organisasi dan adanya keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen terhadap organisasi adalah penilaian seorang pegawai atas tinggi rendahnya taraf hubungan psikologis terhadap Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat LPP RRI yang diukur menggunakan kuesioner berskala dengan rentang nilai 1 sampai 5 yang disusun berdasarkan Indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

**Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Terhadap Organisasi**

Jumlah butir pernyataan	Reliabilitas
15	0,839

#### Instrumen Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada penelitian ini adalah sistem pengendali dan arah yang melandasi sikap, perilaku anggota organisasi serta norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi.

Budaya Organisasi adalah penilaian seorang pegawai atas sistem pengendali dan arah yang melandasi sikap, perilaku anggota organisasi serta norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat LPP RRI, yang diukur

menggunakan kuesioner berskala dengan rentang nilai 1 sampai 5, yang disusun berdasarkan Indikator: (1) inovasi, (2) keberanian mengambil risiko, (3) perhatian terhadap detail, (4) berorientasi hasil, (5) berorientasi manusia, (6) berorientasi tim, (7) sikap agresif, dan (8) stabilitas.

**Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi**

Jumlah Butir Pernyataan	Reliabilitas
12	0,839

#### Instrumen Efektivitas Komunikasi Antarpribadi

Efektivitas komunikasi antarpribadi dalam penelitian ini adalah keberhasilan seorang pegawai terhadap proses pentransferan dan pemahaman makna dari pegawai kepada atasannya dan rekan kerja sesama pegawai dengan menggunakan simbol-simbol yang dapat berupa verbal maupun nonverbal.

Efektivitas komunikasi antarpribadi adalah penilaian seorang pegawai terhadap keberhasilan proses pentransferan dan pemahaman makna dari pegawai kepada atasannya dan rekan kerja sesama pegawai pada Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat LPP RRI dengan menggunakan simbol-simbol yang dapat berupa verbal maupun nonverbal, yang diukur dengan menggunakan kuesioner berskala dengan rentang nilai 1 sampai 5, yang disusun berdasarkan indikator; (1) keterbukaan atas informasi yang disampaikan, (2) sikap empati, (3) sikap mendukung terhadap lawan bicara, (4) sikap positif.

**Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen**

Jumlah butir pernyataan	Reliabilitas
17	0,910

#### Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai pada unit kerja Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia yang

berjumlah 79 orang, yang di mana untuk memudahkan penulis dalam pengambilan sampel dengan menggunakan metode Slovin sebagai berikut:

Populasi (N) = 79 orang

Kesalahan (e) = 0.05 atau 5%

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

$$= \frac{79}{1 + 79(0,05)^2} = 65,97$$

Dari hasil perhitungan di atas penulis menggunakan simple random sampling dengan metode slovin maka diketahui pengambilan sampel sebesar 65,97 dibulatkan menjadi 66 responden.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Data yang diperoleh di lapangan diolah dengan uji statistika dan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	890,938	2	445,469	23,833	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	1177,546	63	18,691		
	Total	2068,485	65			

- a. Dependent Variable: Komitmen terhadap Organisasi
- b. Predictors: (Constant), Efektivitas Komunikasi Antarpribadi, Budaya Organisasi

**Tabel 5. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstand. Coef.		Stand. Coef.		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5,831	8,362		0,697	0,488
	Budaya Organisasi	0,874	0,128	0,650	6,835	0,000
	Efektivitas Komunikasi Antarpribadi	0,103	0,102	0,096	1,013	0,315

- a. Dependent Variable: Komitmen terhadap Organisasi

Hasil olah data di atas menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (2)$$

$$Y = 5,831 + 0.874X_1 + 0.103X_2 + e$$

di mana Y adalah variabel komitmen terhadap organisasi, X<sub>1</sub> adalah variabel budaya organisasi, X<sub>2</sub> adalah variabel efektivitas komunikasi antarpribadi. Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi dan Efektivitas Komunikasi Antarpribadi, yang berarti semakin

tinggi budaya organisasi dalam hal inovasi, keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, sikap agresif dan stabilitas yang dipahami. dijalankan dan dijadikan landasan perilaku dan arah dalam menyelesaikan masalah yang timbul dalam organisasi maka semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Temuan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi pada Komitmen Terhadap Organisasi sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Lok dan Crawford (2004), dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizollah, dkk, (2015). Demikian juga semakin efektif komunikasi antarpribadi seorang pegawai dengan rekan sesama pegawai dalam hal keterbukaan atas informasi yang disampaikan, sikap empati, sikap mendukung terhadap lawan bicara, sikap positif maka semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Temuan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif Efektivitas Komunikasi Antarpribadi pada Komitmen Terhadap Organisasi sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaekhu (2018).

#### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi dan Efektivitas Komunikasi Antarpribadi pada Komitmen terhadap Organisasi. Semakin baik budaya organisasi dipahami, diyakini dan dijadikan landasan dalam perilaku kerja maka semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan pemahaman terhadap budaya organisasi adalah secara terus menerus melakukan sosialisasi nilai-nilai, kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan kepada para anggota organisasi (pegawai). Dengan memfasilitasi praktik kerja yang inovatif, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memiliki keberanian mengambil risiko maka dalam jangka panjang akan menjadi suatu budaya positif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Demikian juga organisasi harus memiliki perhatian terhadap detail atas apa yang dilakukan anggotanya (pegawai), juga organisasi harus memiliki panduan (standar operasional) yang berorientasi berorientasi hasil, berorientasi manusia, dan orientasi tim. Sikap agresif terhadap tuntutan persaingan dan stabilitas dalam organisasi juga merupakan hal penting yang perlu dievaluasi dalam kurun waktu tertentu, hal ini untuk menjamin

pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi melalui efektivitas komunikasi antarpribadi adapat dilakukan dengan pelaksanaan pelatihan keterampilan komunikasi (*communication skill*) bagi para anggota organisasi (pegawai). Demikian pula semakin efektif komunikasi antarpribadi sesama rekan pegawai maupun dengan atasannya dengan menunjukkan sikap keterbukaan atas informasi yang disampaikan lawan bicara, sikap empati, sikap mendukung dan menunjukkan sikap positif terhadap lawan bicara maka akan semakin baik hubungan antar sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan. Hubungan yang harmonis diantara anggota organisasi akan memudahkan koordinasi dalam penyelesaian pekerjaan, jika pegawai merasa pekerjaan adalah hal yang mudah dan menyenangkan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai dan ini akan meningkatkan komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya. Hasil penelitian, saran dan masukan dari penelitin ini diharapkan akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Hal ini sebagai kontribusi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keterbatasan pada penelitian ini adalah responden yang hanya terbatas pada pegawai Unit Kerja Direktorat SDM, variabel prediktor pada penelitian ini terbatas pada variabel dari mekanisme organisasi dan mekanisme kelompok, tanpa menyertakan variabel dari mekanisme individu.

#### **REFERENSI**

- Allen N. J dan Meyer J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.

- Azizollah, dkk. (2015). The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Glob J Health* 8(7), 195-202. 10.5539/gjhs.v8n7.195.
- Bentein, K., dkk. (2005) The Role of Change in The Relationship Between Commitment and Turnover: A Latent Growth Modeling Approach. *Journal of Applied Psychology*. 90(3), 468-482.
- Colquitt, dkk. (2010) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univ. Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2007). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Lok, P. dan Crawford, J. (2004). The Effect of organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organisational Commitment: A cross-National Comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338. <https://doi.org/10.1108/02621710410529785>.
- Luthans F, dkk. (1985). Organizational Commitment: A Comparison of American, Japanese, and Korean Employees. *The Academy of Management Journal*; 28(1), 213-219. <http://dx.doi.org/10.2307/256069>.
- Meyer, J. P. dan Allen N. J. A. (1991). Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1),61–89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- \_\_\_\_\_ dan Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X).
- \_\_\_\_\_, dkk. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>.
- Miller, D. (1983). The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms. *Management Science*, 27, 770-791.
- Peraturan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Nomor 01 PERDIREKSI. (2011) *Struktur Organisasi Tata Kerja Radio Republik Indonesia*. Jakarta
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.
- Permana, G. P. (2013). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional Pada Karyawan Divisi Consumer Cards Group PT Bank Mandiri Plaza Bapindo. *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia*.
- Porter L. W., dkk. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609. <http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>.
- Rakhmat, J. (2000) *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Robbins, S. P. dan Coulter, M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rue, L. W. dan Byars, L. L. (2007). *Supervision Key Link to Productivity*. NY: McGraw-Hill International Edition.

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Syaekhu, A. (2018). Effect of Personality and Interpersonal Communication on Organizational Commitment. *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Administrasi Publik*; Vol 8, No. 1.
- Wegner dan Hollenbeck. (2010). *Organizational Behavior*. New York: Taylor Francis.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widjaya, A.W. (2002). *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.

