



## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Komitmen Karyawan Es.Clo

Maudy Rizkiana Poedjadi  
Universitas Indonesia Membangun

Alamat: Jl. Soekarno Hatta No.448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Kota Bandung

Korespondensi penulis: [maudy.rizkiana@inaba.ac.id](mailto:maudy.rizkiana@inaba.ac.id)

**Abstract.** *In a company, organizational culture and interpersonal communication between employees often have great significance in work commitments because commitments are related to acceptance, health, and maintenance. With this phenomenon, research wants to know how significant the relationship with commitment is through organizational culture and the effectiveness of interpersonal communication. This research was conducted on employees of Es. Clo is a clothing start-up in Bandung, Indonesia. The population in this study was 15 people; considering the small population, the researchers took all employees as samples. Through quantitative research methods and the positivism paradigm, researchers tested multiple regression analysis to see the influence of organizational culture and interpersonal communication's effectiveness on employee work commitment. Based on the study's results, it was shown that there was a positive and simultaneous influence of the two variables on influencing work commitment. This was shown from the ANOVA table test, which showed a positive influence between organizational culture and interpersonal communication with Es. Clo's employee commitment. The organizational culture of the Es. Employees have understood Clo company in terms of rules, norms, dominant values, and organizational climate.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Interpersonal Communication, Commitment*

**Abstrak.** Dalam sebuah perusahaan, seringkali budaya organisasi dan komunikasi interpersonal antar karyawan memiliki implikasi yang besar pada komitmen kerja, sebab komitmen berhubungan dengan penerimaan, kesediaan, dan menjaga. Dengan adanya fenomena tersebut, penelitian hendak mengetahui seberapa besar p yang berhubungan dengan komitmen yaitu melalui budaya organisasi dan efektivitas komunikasi interpersonal. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Es.Clo sebuah start-up clothing di Bandung, Indonesia. Populasi pada penelitian ini adalah 15 orang, dengan mempertimbangkan sedikitnya populasi maka peneliti mengambil semua karyawan sebagai sampel. Melalui metode penelitian kuantitatif, dan paradigma positivisme, peneliti melakukan pengujian analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh antara budaya organisasi dan efektivitas komunikasi interpersonal terhadap komitmen kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan secara simultan dari kedua variable untuk mempengaruhi komitmen kerja, Hal tersebut ditunjukkan dilihat dari uji tabel anova yang dimana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan komunikasi interpersonal dengan komitmen karyawan Es.Clo. Budaya organisasi yang dimiliki dalam perusahaan Es.Clo telah dipahami oleh karyawan, baik dalam segi aturan, norma, nilai yang dominan serta iklim organisasi

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Komitmen

### PENDAHULUAN

Dalam keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi melibatkan banyak faktor, salah satunya adalah komitmen yang tinggi pada anggota organisasi. Komitmen sendiri adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berkontribusi sesuai dengan keinginan organisasi serta adanya keyakinan tertentu dan menerima nilai dan tujuan dari organisasi. Dalam berbagai penelitian yang pernah dilakukan, salah satunya adalah penelitian (Padma & Nair, 2009) terdapat efek yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen. Budaya organisasi secara signifikan memberikan efek dalam tiga dimensi

komitmen. Komitmen dalam organisasi menjadi faktor yang sering diteliti dalam berbagai literatur, salah satunya adalah literatur ilmu organisasi (Meyer & Allen, 1991). Komitmen dalam organisasi diidentifikasi sebagai kekuatan yang relatif yang dimiliki individu sebagai bentuk keterlibatannya terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keyakinan yang kuat, tujuan serta nilai-nilai organisasi untuk kepentingan organisasi itu sendiri (Porter, 2003). Komitmen organisasi sendiri berdiri sebagai kontrak sosial antara karyawan dan organisasi, dimana karyawan memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen yang fluktuatif karyawan pada suatu organisasi sangatlah banyak, salah satunya adalah budaya organisasi dan komunikasi interpersonal. Budaya organisasi adalah elemen yang kritis dalam kehidupan berorganisasi, sebagai faktor yang mempertahankan semuanya bersama. (Ogbonna, 1998) budaya organisasi seperti sebuah kain, mempresentasikan dalam bentuk teka-teki sehingga praktisi dan teoretis diseluruh dunia tertarik meneliti budaya organisasi.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen dalam organisasi (Saeed & Hassan, 2015). Budaya organisasi berperan penting dalam upaya pencapaian dalam visi misi dalam organisasi. Melalui kebiasaan yang diterapkan, budaya organisasi menjadi sebuah sistem untuk menyebarkan kepercayaan dan nilai-nilai yang kemudian nanti berkembang dalam suatu organisasi dan mengarah kepada perilaku anggota organisasi. Melalui pengembangan budaya organisasi, maka anggota dapat mengatasi konflik serta tantang dalam lingkungan dengan cepat dan tepat.

Memahami konsep dari budaya organisasi adalah sebuah tugas yang sulit, dimana didalamnya terdapat kesepakatan terhadap makna dari budaya organisasi itu sendiri, bagaimana observasi dan perhitungan serta bagaimana hal tersebut berhubungan dengan industri tradisional. Menurut Miller (1983) dalam pengembangan organisasi diperlukan strategi budaya organisasi sebagai keunggulan yang kompetitif. Melalui penelitian ini, peneliti menggunakan model hubungan yang mempengaruhi komitmen organisasi terhadap budaya organisasi dari sisi mekanisme organisasi, mekanisme kelompok dan mekanisme individu.

Faktor lain yang mungkin mempengaruhi komitmen adalah efektivitas komunikasi interpersonal, sebagai komunikasi, komunikasi interpersonal adalah proses interaksi yang dilakukan oleh dua atau lebih individu meliputi pengiriman dan penerimaan pesan (verbal ataupun non-verbal). Menurut Tubbs & Moss (1992) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif pada komunikator dengan komunikan dapat dilihat melalui terwujudnya pengertian, kesenangan, mempengaruhi, hubungan sosial yang baik juga adanya *feedback* yang diaplikasi melalui Tindakan nyata.

Pada beberapa fenomena yang terjadi di organisasi, komunikasi yang tidak efektif pada anggota organisasi menyebabkan menurunnya kepuasan kerja berujung pada berkurangnya komitmen terhadap organisasi. Menurut Davis (1989) komunikasi disebut yang efektif apabila komunikasi memahami pesan yang sesuai dengan keinginan komunikator. Keberadaan komunikasi sendiri menjembatani kesalahpahaman antar individu. Anggota organisasi yang telah memiliki tingkat interaksi yang harmonis akan memiliki perasaan nyaman dan perasaan memiliki organisasi sehingga menciptakan ikatan yang kuat untuk mencurahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan pencapaian positif kepada organisasi.

Salah satu organisasi yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Es.Clo. Es.Clo merupakan perusahaan konveksi yang berdiri di tahun 2020 ini memiliki jumlah karyawan yang masih sedikit. Jumlah karyawan yang sedikit ini berpotensi untuk memberikan beban kerja yang cukup banyak dan stres yang dapat mempengaruhi komitmen kerja. Oleh karena itu, Peneliti hendak mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen kerja pada karyawan Es.Clo.

## **KAJIAN TEORETIS**

### **A. Budaya Organisasi**

Menurut Wirawan (2011), Budaya adalah sebuah pola aumsi yang dikembangkan dalam suatu kelompok masyarakat tertentu, melalui pembelajaran dan diterapkan melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan telah dipertimbangkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai bentuk persepsi dan cara pikir dalam sebuah hubungan dan masalah.

Organisasi sendiri adalah merupakan unit sosial yang dibuat dalam jangka waktu yang realtif lama dan terdiri dari dua atau lebih yang bekerja sama dengan sistematis dan terkoordinasi, memiliki pola kerja yang terstruktur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sobirin, 2007). Berdasarkan dua konsep diatas, budaya dan organisasi telah menjadi bahasan penting dalam perkembangan ilmu perilaku organisasi dan keduanya menjadi satu kesatuan dalam berbagai literatur yaitu budaya organisasi.

Menurut Pareek & Rao (1999) mendefinisikan budaya organisasi sebagai gaya hidup orang-orang secara kumulatif, terkristalisasi dan dalam kuasi yang stabil yang kemudian tercermin kehadirannya di beberapa negara dan menjadi bagian kehidupan orang banyak. Budaya organisasi erat kaitannya dengan ritual, promosi serta mencegah perilaku yang tidak diinginkan biasanya berupa saksi.

Dalam *Impact of Organizational Culture on Commitmen of Employees* (Pareek U. , 1997), budaya organisasi menggunakan berbagai istilah yaitu nilai, etika, keyakinan, etos,

iklim dan budaya. Pada tingkat pertama, budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai yang memberikan identitas dalam sebuah kelompok. Definisi itulah yang mendefinisikan karakter dari budaya tersebut. Tingkat kedua pada budaya organisasi adalah iklim yang didefinisikan sebagai atribut yang dirasakan oleh organisasi dan subsistemnya dan tercermin dari interaksi yang terjadi pada setiap anggota, konflik yang terjadi, serta nilai dan asumsi kumulatif transisi yang didasari dengan alam dan fenomena. Indikator dalam penelitian ini adalah indikator (Hodgetts & Luthans, 2003) yaitu aturan yang diamati, norma, nilai yang dominan, filosofi, aturan dan iklim organisasi.

## **B. Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar individu (Littlejohn & Foss, 2011) yang dilakukan melalui interaksi tatap muka dua atau lebih orang, dimana komunikator dapat menyampaikan pesan secara langsung dan komunikan dapat menerima dan dapat melakukan *feedback* (Hardjana, 2003). Melalui komunikasi verbal dan non-verbal, komunikasi interpersonal ditandai dengan adanya pengungkapan secara sadar atau pengamatan tidak sadar dari Tindakan yang dilakukan oleh prang lain.

Komunikasi interpersonal akan tercipta jika terdapat kesadaran dua pihak untuk mengamati dan menanggapi kemudian menimbulkan saling perhatian dan pengertian, komunikasi kemudian berkembang sebagai sesuatu yang unik, adanya kesadaran unik diantara individu dapat memungkinkan komunikasi tumbuh dan berkembang.

Komunikasi sendiri memiliki elemen-elemen yang penting, seperti komunikator, *encoding*, *message*, saluran komunikan, penguraian kode, *feedback*, dan *noise*. Elemen-elemen ini adalah elemen yang berkesinambungan. Dalam komunikasi interpersonal perlu adanya keterbukaan untuk menanggapi terhadap informasi yang diberikan. Kualitas keterbukaan juga mengacu pada efektifitas komunikator dalam memberikan informasi. Komunikan perlu menunjukkan kejujuran yang spontan sehingga komunikan memberikan kepercayaan dan rasa senang untuk menanggapi dan memberikan *feedback* kepada komunkator, kemudian empati adalah dimana seseorang untuk mengetahui apa yang terjadi pada orang lain pada waktu tertentu melalui sudut pandang orang lain. kemudian dukungan, dukungan sendiri adalah situasi dimana untuk mendukung komunikasi yang efektif. Rasa yang positif adalah dimana seseorang memiliki rasa positif dan mendorong orang lain untuk lebih aktif berpartisipasi. *Equality* yang berarti kesetaraan, dan mendefinisikan bahwa kedua belah pihak perlu adanya rasa menghargai.

Pada penelitian ini, menggunakan Lima dimensi dari efektivitas komunikasi interpersonal (Devito, 1887) yaitu *openness*, *empathy*, *supportiveness* *positiveness* dan *equality*. *Openness* yang berarti sifat keterbukaan terdapat penerimaan diri dari pendapat orang lain dan terbuka untuk menyampaikan informasi yang penting kepada orang lain; *empathy* berarti kemampuan seseorang untuk menepatkan dirinya menjadi orang lain, perasaannya, apa yang dirasakannya serta memahami persepektif orang lain; *supportiveness* adalah adanya hubungan yang mendukung antara komunikator dengan komunikan sehingga interaksi dapat berjalan dengan terbuka; *positiveness* adalah bentuk sikap dan perilaku seseorang yang tidak menempatkan prasangka atau curiga dalam berkomunikasi; dan *equality* adalah kedua individu memiliki kepentingan yang sama-sama bernilai.

### **C. Komitmen Kerja**

Menurut Syed (2010), konsep dari komitmen adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia.. Kebijakan dari Manajemen sumber daya manusia di desain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen karyawan, fleksibilitas dan kualitas kerja. Komitmen tidak lagi berbentuk kesediaan karyawan terhadap perasaan untuk menetap di organisasi, tetapi komitmen menjadi perasaan loyalitas terhadap sesuatu yang mendorong seseorang untuk ikut terlibat dalam sebuah organisasi atau unit organisasi (Wibowo, 1997). Menurut Sopiah (2008), komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu (1) perasaan terhadap tujuan organisasi, (2) perasaan ingin terlibat dalam organisasi; dan (3) perasaan loyalitas untuk organisasi. Dalam komitmen organisasi, individu memiliki dimensi yang tercermin dalam melalui perilakukannya yang cenderung mempertahankan keberadaannya untuk terus berkontribusi terhadap organisasi. Adanya komitmen akan membuat karyawan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu akan mengidentifikasi nilai maupun aktivitas dalam organisasi. Dengan adanya identifikasi yang kuat maka akan terjadi internalisasi nilai dalam organisasi sehingga seseorang akan merasa semakin terlibat dengan aktivitas dalam organisasi.

Menurut Robert & John (2006), dalam studi terhadap komitmen organisasi, komitmen yang baik adalah komitmen terhadap organisasi dan terhadap tim sehingga terdapa keberadaan yang positif dan menciptakan 'kesediaan untuk membantu'. Karyawan yang memiliki komitmen akan memihak suatu organisasi dan berniat untuk terus memelihara keanggotaannya secara aktif.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan dari penelitian, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. dengan analisis regresi linear berganda. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada analisis *numerical* yang kemudian diolah dengan metode statistik. Dalam pengujian hipotesis, peneliti mencoba mengambil kesimpulan melalui probabilitas yang sudah ditentukan sejak awal dapat memberikan nilai mutlak. Berlandaskan paradigma positivisme, penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linear berganda.

Draper & Smith (1992) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel prediktor (variabel bebas) dengan variabel terikat. Melalui kuisisioner yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Kuisisioner yang telah dirancang oleh peneliti adalah untuk meneliti nilai komitmen kerja melalui budaya organisasi dan komunikasi interpersonal dengan skala likert. Kuisisioner tersebut dibagikan kepada populasi sebanyak 15 karyawan Es.clo *clothing* yang berada di Bandung.

### Instrumen Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada penelitian ini mengacu pada delapan dimensi dimana dalam organisasi dilandaskan pada keterbukaan komunikasi antar karyawan dan pimpinan, penghadapan konflik, kepercayaan dalam perusahaan, *gap* dalam organisasi, keinginan untuk maju demi perusahaan, pemberian kebebasan dalam bentuk inovasi, pengambilan keputusan bersama dan dukungan terhadap pengembangan diri. Indikator dalam penelitian ini adalah keterbukaan, konfrontas, kepercayaan, pemecahan konflik, proaktif, autonomy, kolaborasi dan ekperimental.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	9

**Gambar 1** Reabilitas Instrumen Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2021)

### Instrumen Komunikasi Interpersonal

Efektivitas komunikasi interpersonal dalam penelitian ini adalah keberhasilan seorang pegawai terhadap proses pentrasferan dan pemahaman makna dari pegawai kepada atasannya dan rekan kerja sesama pegawai dengan menggunakan simbol-simbol yang dapat berupa verbal dan non-verbal. Efektivitas komunikasi interpersonal adalah penilaian seorang karyawan terhadap keberhasilan proses pentrasferan informasi dan pemahaman makna sesama karyawan.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	7

**Gambar 2** Reabilitas Instrumen Komunikasi Interpersonal

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2021)

### **Instrumen Komitmen Kerja**

Komitmen kerja karyawan pada penelitian ini berhubungan dengan psikologis antara sesama karyawan tempat ia bekerja. Dengan adanya komitmen yang tinggi, karyawan akan menerima dan mematuhi segala peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan dan adanya keinginan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	8

**Gambar 3** Reabilitas Instrumen Komitmen Kerja

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2021)

### **Hipotesis**

H<sub>1</sub> = Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Komitmen Kerja (Y)

H<sub>2</sub> = Terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>) terhadap Komitmen Kerja (Y)

H<sub>3</sub> = Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>) secara Simultan terhadap Komitmen Kerja (Y)

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Melalui kuisioner yang dibagikan kepada populasi sebanyak 15 orang, dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 95%. Peneliti berhasil mendapatkan data melalui Uji regresi, didapatkan bahwa terdapat pengaruh antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y<sub>1</sub> sebesar 96% yang dimana 4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Maka hasil dari uji statistika yang didapatkan adalah sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.489	1.007		-2.471	.029
	BUDAYA ORGANISASI	.508	.187	.527	2.713	.019
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.533	.220	.470	2.417	.032

a. Dependent Variable: KOMITMEN KERJA

**Gambar 4** Tabel Uji T *Coefficients*

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2021)

Pada pengujian tabel T, terdapat asumsi dasar pengambilan keputusan jika Nilai *Sig. Linearity* < 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. berdasarkan rumus t tabel, didapatkan nilai tabel = 3. Didapatkan pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y adalah sebesar 0.019 < 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X<sub>1</sub> terhadap Variabel Y. Begitu juga pada X<sub>2</sub> terhadap Y, didapatkan 0.032 < 0.05 maka terdapat pengaruh antara variabel X<sub>2</sub> terhadap Y.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.671	2	40.336	145.406	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.329	12	.277		
	Total	84.000	14			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Intereprsonal, Budaya Organisasi

**Gambar 5** Tabel Uji F Anova

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2021)

Pada pengujian tabel Anova, terdapat asumsi dasar pengambilan keputusan jika Nilai *Sig. Linearity* < 0.05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. berdasarkan rumus t tabel, didapatkan nilai tabel = 6.5. Didapatkan Nilai Sig 0.00 < 0,05 dan nilai F hitung 145,4 > 6.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan terhadap Y.

Berdasarkan data yang didapat dari kuisioner, secara umum budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen kerja. Pegawai yang memiliki budaya keterbukaan antara pimpinan dengan rekan kerja, penghadapan konflik yang baik,



kepercayaan yang diberikan perusahaan, tidak adanya *gap* dalam perusahaan, proses musyawarah dalam pengambilan keputusan serta dukungan yang signifikan dalam pengembangan diri mempengaruhi rasa nyaman karyawan. Dengan adanya faktor budaya, menumbuhkan rasa loyalitas dalam diri karyawan, sehingga karyawan bekerja lebih baik diiringi niat baik, karyawan dapat berinovasi terhadap peluang-peluang untuk kemajuan perusahaan, senioritas antara karyawan pun menjadi hilang. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, memunculkan rasa tanggungjawab dan rasa keterikatan dalam perusahaan. Jika karyawan telah ikut memutuskan kebijakan tertentu, karyawan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya itu, dukungan pengembangan diri karyawan oleh perusahaan memberikan pengaruh besar pada pemenuhan kebutuhan karyawan. Tentu setiap individu memiliki kehendak untuk berkembang, mengembangkan skill agar dapat memberikan hasil kinerja yang memuaskan pribadi dan perusahaan.

Tidak hanya budaya organisasi, komunikasi interpersonal antara pimpinan serta rekan kerja berperan penting dalam pembangunan komitmen yang natural. Keterbukaan informasi diantara rekan kerja dan pimpinan memberikan *insight* individu terhadap apapun konflik internal atau eksternal, individu merasa dilibatkan. Pada sikap empati, keadaan lingkungan kerja bisa jadi tidak baik, disitulah letak peran diri dan rekan kerja untuk saling mendukung. Adanya rasa empati juga memberikan kesempatan dan memberikan keinginan untuk mendengarkan dan mendukung. Perasaan inilah dimana dibutuhkan oleh karyawan yang sedang memiliki konflik atas dirinya atau dalam lingkungan kerja. Sikap yang mendukung juga sama dengan empati. Dalam berinovasi, bisa jadi tidak semulus dengan rencana yang telah direncanakan sebelumnya, kendala-kendala yang muncul bisa jadi kejadian tidak terduga. Hal inilah pentingnya rekan kerja memberikan dukungan kepada orang lain agar menimbulkan komunikasi interpersonal yang baik. Sikap positif dalam setiap rekan kerja dan pimpinan juga sama pentingnya. Adanya sikap negatif di awal komunikasi akan membuat komunikasi menjadi terhambat, bisa jadi komunikasi tersebut tidak sampai atau komunikasi merasa informasi tersebut tidak perlu.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi dan efektivitas Komunikasi interpersonal terhadap komitmen kerja dalam perusahaan Es.Clo. Hal tersebut ditunjukkan dilihat dari uji tabel anova yang dimana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan komunikasi interpersonal dengan komitmen karyawan Es.Clo. Budaya organisasi yang dimiliki dalam

perusahaan Es.Clo telah dipahami oleh karyawan, baik dalam segi aturan, norma, nilai yang dominan serta iklim organisasi. Adanya pemenuhan hak-hak karyawan seperti gaji lembur, cuti hari libur nasional serta dispensasi yang memang diperlukan oleh karyawan. Pada norma, karyawan Es.Clo juga telah memahami dan mematuhi norma-norma yang berlaku dalam perusahaan, kemudian pada iklim organisasi, karyawan Es.Clo merasakan adanya kelulasaan untuk memberikan ide-ide sebagai bentuk dukungan terhadap perusahaan, dengan adanya kelulasaan tersebut karyawan merasa ikut bertanggung jawab terhadap hasil yang didapatkan karena ia merasa dilibatkan sedari awal. Adanya toleransi terhadap kekurangan dan serta kesalahan dalam pekerjaan, penghargaan serta adanya perasaan perasanan dan tujuan organisasi memberikan pengaruh besar pada komitmen kerja pada karyawan Es.Clo.

Begitu pula pada komunikasi interpersonal yang efektif dalam perusahaan. Karyawan Es.Clo puas terhadap keterbukaan pada rekan kerja dan pimpinan. Sifat terbuka memberikan rasa nyaman kepada karyawan karena mendapatkan berbagai informasi, sehingga kebutuhannya terhadap informasi pun terpenuhi. Rasa nyaman tersebut memberikan rasa kedekatan terhadap seluruh karyawan lainnya, sehingga diantara mereka timbul rasa empati antara satu dengan yang lainnya. Mereka memberikan dukungan baik secara moral dan materiil. Tidak hanya itu, pimpinan memberikan perhatian yang cukup memuaskan bagi karyawan sehingga kinerja mereka berjalan dengan baik.

Dengan adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan komunikasi interpersonal dalam komitmen kerja, diharapkan organisasi yang lain dapat mengembangkan budaya organisasi serta komunikasi interpersonal di dalam lingkungan kerja, hal tersebut dapat berkontribusi terhadap perusahaan dengan karyawan yang efektif dan efisien. Keterbatasan penelitian ini adalah peneliti tidak menyertakan variabel dari mekanisme individu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Davis, F. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology, 13(5), 319-339.
- Devito. (1887). Komunikasi Antar Manusia: Kuliah Dasar. Jakarta: Professional Book.
- Draper, N. R., & Smith, H. (1992). Applied Regression Analysis, Second Edition. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Hardjana, A. M. (2003). Komunikasi intrapersonal & Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Kanisius.
- Hodgetts, & Luthans, F. (2003). International management: Culture, strategy, and Bbehavior. New York: International management: Culture, strategy, and Bbehavior.
- Littlejohn, J., & Foss. (2011). Teori Komunikasi. Jakarta: Salemba Humanika.

- Meyer, J., & Allen. (1991). human Resource. Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, 35-47. Retrieved from [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Miller, D. (1983). Management Science. The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms, 29(1), 770-791.
- Ogbonna, E. &. (1998). Journal of General Management. Organizational Culture: Its Not Whar You Think., 23(3), 35-47.
- Padma, R., & Nair, V. (2009). Organizational Culture. Organizational Culture and Its Impact On Organizational Commitment in Public and Private Organization, 40-42.
- Pareek, & Rao, T. (1999). Designing and managing human resource systems. New Delhi: Oxford University Press & IBH.
- Pareek, U. (1997). Training instruments for human resource development. New Delhi: Tata McGraw Hill Publishing Company.
- Porter, M. (2003). Keunggulan Bersaing. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Robert, M. L., & John, J. H. (2006). Human Resource Management (10th edition). Jakarta: Salemba Empat.
- Saeed, M., & Hassan, M. (2015). Organizational culture and work outcomes: Evidence from some Malaya.
- Sobirin, A. (2007). Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syed, M. A. (2010). Psychology. Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees in the sultanate of oman, 1(4), 295-299.
- Tubbs, F., & Moss, J. (1992). Organization theory and design (3rd Edition). San Fransisco: West Publishing Company.
- Wibowo. (1997). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2011). Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada.