

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan tinggi yang menghasilkan lulusan-lulusan yang ahli dalam berbagai kebutuhan masyarakat, bangsa, dan negara. Pada saat ini semakin banyak penduduk Indonesia yang mengikuti pendidikan tinggi untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan harkat kehidupannya. Seiring dengan banyaknya permintaan akan pendidikan tinggi yang berkualitas maka masyarakat juga akan menuntut kualitas dari perguruan tinggi.

Kualitas pendidikan di perguruan tinggi tidak akan tercapai apabila tidak ditunjang oleh Sumber Daya Manusia (SDM) nya. SDM adalah komponen yang penting dalam mempertahankan sebuah organisasi, karena kualitas yang baik dari SDM telah terbukti mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja organisasi (Robbins, 2002). Para karyawan seperti staf akademik (dosen) dan staf administrasi merupakan SDM yang penting di perguruan tinggi, oleh karena itu kesuksesan setiap perguruan tinggi dapat dihasilkan melalui kontribusi dari pengetahuan, pengalaman dan komitmen dari para karyawannya (Schermernhorn dkk., 2010).

Setiap perguruan tinggi membutuhkan karyawan yang memiliki rasa terikat atau komitmen yang tinggi untuk membantu organisasinya mencapai tujuan, visi dan misi secara efektif dan efisien (Stowers, 2010). Bateman dan Strasse (1984) mendefinisikan komitmen organisasi secara multidimensi, meliputi

loyalitas karyawan terhadap organisasi, keinginan untuk memberikan upaya yang terbaik sebagai bagian dari organisasi, tingkat kesesuaian antara tujuan dan nilai-nilai organisasi dengan tujuan dan nilai-nilai karyawan, serta hasrat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Selain itu komitmen organisasi merupakan sebuah bentuk keterikatan antara karyawan dengan organisasinya (Schultz 1998).

Secara rinci komitmen organisasi menurut Mowday, Porter & Steers (dalam Yousef, 2003) dijelaskan kedalam tiga aspek, yaitu sikap seorang anggota dalam mengidentifikasi diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh organisasi seperti selalu mentaati peraturan perusahaan dengan tidak datang terlambat, menjalankan SOP dengan benar dan mendukung tujuan dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan organisasi.

Sikap di atas dilanjutkan dengan adanya kemauan untuk mengerahkan usaha terbaiknya dalam bekerja, yang ditandai dengan seluruh anggota bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, sanggup menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana maupun bekerja secara profesional demi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi juga bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dan ikut bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan organisasi serta ikut melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi.

Selanjutnya dibuktikan dengan adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hal ini ditandai dengan rasa nyaman yang dimiliki oleh

karyawan sehingga tidak adanya keinginan untuk mencari organisasi lain dan bersedia untuk tetap bekerja hingga pensiun. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday, Porter & Steers (dalam Wasti, 2003) yang menjelaskan bahwa, para anggota yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi merupakan bagian yang paling kecil kemungkinannya untuk keluar dari organisasi. Sebaliknya, anggota dengan komitmen organisasi yang rendah merupakan bagian yang sangat rentan untuk mudah melakukan proses keluar masuk.

Berdasarkan penjelasan mengenai komitmen organisasi dari berbagai teori di atas, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa komitmen karyawan dalam organisasi sangatlah penting. Komitmen yang rendah merupakan salah satu hal yang menyebabkan seseorang mudah meninggalkan organisasi seperti pengunduran diri dari perusahaan tempat bekerja. Padahal dari sisi organisasi sendiri, kinerja organisasi sangat bergantung pada komitmen anggotanya. Apabila yang melakukan hal ini adalah anggota yang berkualitas dan dianggap dapat membawa kebaikan bagi organisasi, tentu saja kondisi ini akan membawa kerugian tersendiri bagi organisasi. Kondisi di atas sejalan dengan penjelasan dari Mowday, Porter & Steers (Wasti, 2003) bahwa para anggota yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi merupakan bagian yang paling kecil kemungkinannya untuk keluar dari organisasi. Sebaliknya, anggota dengan komitmen organisasi yang rendah merupakan bagian yang sangat rentan untuk mudah melakukan proses keluar masuk.

Selain pengunduran diri, gejala lain yang muncul dari rendahnya komitmen adalah adalah pencapaian target yang terlambat dari waktu yang telah

ditetapkan, tidak disiplin dalam menjalankan peraturan, sikap kerja yang tidak mendukung iklim kerja yang positif serta ketidakterbukaan yang dirasakan mengganggu kelancaran kerja dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Allen dan Meyer (dalam Wasti, 2003) yang menjelaskan bahwa, komitmen seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan performa kerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan.

Hal-hal yang berkaitan dengan rendahnya komitmen karyawan ini juga terjadi pada STAI YAPTTI Balaiselasa. Sebagai perguruan tinggi yang telah berdiri sejak 1969, STAI YAPTTI Balaiselasa hingga saat ini masih berusaha memperbaiki diri agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi lainnya dalam hal SDM nya. Sumberdaya yang berkualitas dan memiliki komitmen tinggi sangatlah diharapkan oleh STAI YAPTTI Balaiselasa saat ini, karena karyawan sebagai fungsi pendukung dalam proses ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya dalam meningkatkan akreditasi dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap kualitas STAI YAPTTI Balaiselasa ini. Namun pada kenyataannya hal ini sulit terwujud di STAI YAPTTI Balaiselasa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua STAI YAPTTI Balaiselasa pada tanggal 19 Juni 2017, rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tampak dari permasalahan-permasalahan yang muncul. Adapun permasalahan utama yang dirasakan adalah seperti karyawan sering datang terlambat dan tidak segera melakukan pekerjaan saat masuk jam kerja, pulang lebih awal tanpa ijin

dengan berbagai alasan, tidak menyampaikan informasi dengan segera pada pihak yang menerima informasi tersebut, menunda-nunda dalam membuat jadwal kuliah sehingga mengakibatkan sering terjadi kesalahpahaman antara pihak administrasi dengan dosen dan mahasiswa. Selain itu jika Ketua jurusan meminta agar membuat jadwal untuk sidang untuk mahasiswa, maka karyawan bagian administrasi kemahasiswaan lamban dalam mengaturnya, dengan alasan takut dan segan untuk bertanya pada dosen yang bersangkutan. Hal ini menyebabkan banyaknya mahasiswa yang protes kepada dosen akibat lamanya jadwal sidang.

Selain itu beberapa karyawan juga tidak bersedia hadir saat diadakan rapat, hal ini membuat pihak manajemen kampus harus menyampaikan secara langsung peraturan atau keputusan yang dibuat pada saat rapat, agar mereka memahami dengan jelas apa yang telah disampaikan. Seringkali karyawan juga bekerja tanpa mengikuti standar operasional prosedur yang telah dibuat, seperti karyawan kadang makan-makan saat jam kerja, tidak melayani mahasiswa serta dosen dengan cepat dan ramah dan juga tidak memakai seragam dengan rapi saat bekerja, padahal para karyawan sudah diberitahu tentang SOP tersebut. Masalah-masalah ini menggambarkan bahwa karyawan tidak ingin mengidentifikasi diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, tidak bersedia mengikuti aturan yang telah disepakati, sehingga menyebabkan kerugian pada organisasi itu sendiri.

Menurut Ketua STAI YAPTTI Balaiselasa karyawan administrasi dalam melaksanakan tugas seringkali saling melempar tanggung jawab dan saling menyalahkan jika terjadi permasalahan. Selain itu banyak karyawan yang tidak bersedia jika diminta untuk mengurus keperluan administrasi mahasiswa yang

jadwal sidang skripsinya diluar jam kerja. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan tidak bersedia mengerahkan usaha terbaiknya dalam bekerja yang ditandai dengan tidak bersedia untuk bekerja melebihi jam kerja.

Selain itu pada tanggal 19 Juni 2017, Pembantu Ketua I bidang akademik juga menjelaskan, terdapat 2 orang karyawan yang mengundurkan diri pada rentang Januari hingga Juni, dengan alasan merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan dari setiap keputusan di organisai, sehingga menimbulkan perasaan tidak dihargai dan tidak berguna. Selain pengunduran diri, permasalahan-permasalahan yang terjadi adalah sering terjadinya konflik antar sesama karyawan administrasi.. Hal ini disebabkan oleh kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas karena beberapa orang tidak bekerja sesuai SOP. Konflik yang terjadi dibiarkan berlarut-larut tanpa ada inisiatif dari individu yang bermasalah dalam penyelesaiannya. Meskipun pihak kampus telah mengadakan mediasi namun konflik tersebut masih tetap berlanjut. Karyawan terkesan menyembunyikan masalahnya masing-masing dan menganggap tabu jika permasalahan tersebut disampaikan langsung pada orang yang bersangkutan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak berpartisipasi dalam penyelesaian masalah yang di alami dalam organisasi.

Menurut karyawan, Pihak STAI YAPTTI Balaiselasa juga kurang memperhatikan kesejahteraan dalam pemenuhan kebutuhan sosial-emosional mereka, seperti kurang adanya pengakuan atau penghargaan terhadap kinerja karyawan, ketidakadilan dalam pemberian upah dan tidak adanya jenjang karir yang jelas, hal ini membuat mereka menjadi enggan memberikan yang terbaik

pada organisasi. Wawancara lainnya juga dilakukan kepada beberapa karyawan di administrasi pada tanggal 20 Juni 2017 di STAI YAPTTI Balaiselasa. Wawancara ini bertujuan untuk melihat sejauh mana tingkat komitmen karyawan terhadap STAI YAPTTI Balaiselasa, dengan menggunakan teori dari Mowday, Porter & Steers (1982) yang mengungkap sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya terhadap aturan-aturan yang dibuat perusahaan, sejauh mana karyawan berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan dan keinginan untuk tetap berada STAI YAPTTI Balaiselasa. Hasil wawancara ini menjelaskan banyak permasalahan yang terjadi di STAI YAPTTI Balaiselasa, terutama mengenai tugas yang ditetapkan organisasi tidak sesuai dengan keinginan dan kemampuannya, ketentuan dalam pembuatan tugas hanya menguntungkan organisasi karena gaji yang diterima dirasa tidak sesuai dengan hasil kerja kerasnya. Karyawan ini juga mengungkapkan bahwa, tidak mendukung sepenuhnya apa yang menjadi keputusan organisasi, karena kadang dapat merugikan karyawan itu sendiri. Permasalahan di organisasi dianggap tanggung jawab organisasi itu sendiri, dan tidak ada keinginan untuk terlibat dalam penyelesaiannya. Karyawan juga ini juga menjelaskan bahwa, mereka merasa selama ini sudah berusaha semaksimal mungkin untuk organisasi, namun jika masih ada permasalahan dan kerugian lainnya akibat tidak lancarnya proses administrasi itu sepenuhnya bukan tanggung jawab mereka.

Selain itu kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh STAI YAPTTI Balaiselasa dianggap karyawan belum sesuai dengan harapan yang mereka miliki, sehingga visi dan misi organisasi terkadang tidak bisa di jalankan dengan baik

dan peraturan seperti SOP dianggap terlalu mengatur dan menghambat pekerjaannya. Selain itu beberapa orang tidak setuju jika harus menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun jika diharuskan untuk lembur maka mereka menginginkan imbalan yang tinggi. Hasil observasi sebagai klarifikasi wawancara, juga menunjukkan bahwa karyawan tidak menjalankan aturan organisasi dengan baik, hal ini ditandai dengan mereka datang terlambat dan pulang lebih awal. Selain itu juga terlihat setelah sampai di meja kerja mereka tidak langsung mengerjakan tugas, namun mereka berbincang-bincang dan bergurau dengan rekan kerjanya.

Hasil wawancara dan observasi di atas menunjukkan bahwa permasalahan yang sebenarnya terjadi disebabkan oleh rendahnya tingkat komitmen karyawan di STAI YAPTTI Balaiselasa, sehingga karyawan tidak mengidentifikasi diri mereka dengan peraturan yang sudah dibuat oleh organisasi dan beberapa orang merasa tidak betah untuk tetap berada dalam perusahaan memutuskan untuk keluar dari organisasi.

Desler (1994) menjelaskan komitmen organisasi karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu, dipengaruhi oleh nilai-nilai kemanusiaan dan ini sebagai prioritas utama yang harus dipenuhi perusahaan. Selanjutnya komitmen juga dipengaruhi oleh komunikasi dua arah yang komprehensif. Komitmen dibangun atas dasar kepercayaan dan kepercayaan membutuhkan komunikasi dua arah. Beberapa organisasi bahkan berusaha mengembangkan beberapa program yang menjamin berlangsungnya komunikasi tersebut.

Berdasarkan pendapat Desler di atas, diketahui pentingnya komunikasi interpersonal dalam membangun komitmen karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Meyer & Herscovitch (2001), Yoon & Thye (2002) dimana salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen anggota organisasi adalah kesempatan untuk melakukan interaksi dengan orang lain yang merupakan salah satu cara pemenuhan kebutuhan sosial manusia. Saat kebutuhan ini terpenuhi, maka akan ada usaha dari individu untuk membalas kepada organisasi sebagai pihak yang memberi pemenuhan kebutuhan, yaitu dengan memberikan komitmen terhadap organisasi.

Komunikasi interpersonal yang lancar di organisasi sebagai wujud dari kebutuhan sosio-emosional dapat mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Membangun komunikasi yang baik sama dengan membuat keuntungan yang tinggi. Semakin efektif komunikasi interpersonal di antara karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen kerjanya. Salah satu karakteristik yang mempengaruhi dalam pembentukan komitmen organisasi yang kuat adalah komunikasi yang bersifat dua arah baik secara vertikal maupun searah (De Vries & Treacy-Florent, 2002).

Komunikasi interpersonal tidak hanya saling memberi dan menerima informasi, melainkan juga mencerminkan adanya kehangatan, keterbukaan dan dukungan selama terjadinya komunikasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja. Beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh hubungan atau interaksi antar anggota organisasi (Yoon & Thye, 2002).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhan (2016) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi. Dimana korelasi kedua variabel menunjukkan hasil $r_{xy} = 0,513$ dengan taraf signifikan $p < 0,01$. Selain itu penelitian oleh Berliana Sari (2014) dengan hasil bahwa komunikasi interpersonal efektif meningkatkan komitmen organisasi dengan $F = 0,025$ ($p < 0,05$).

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di STAI YAPTTI Balaiselasa disertai kajian teoritis mengenai adanya hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan komitmen karyawan, maka salah satu cara untuk menjembatani masalah yang terjadi di STAI YAPTTI Balaiselasa adalah membudayakan komunikasi interpersonal dengan efektif dengan memberikan pelatihan komunikasi interpersonal pada karyawan. Pelatihan komunikasi interpersonal ditengarai memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan komitmen seseorang terhadap organisasinya karena dapat mengurangi stres kerja pada individu tersebut (Ghazavi, Lohrasbi, dan Mehrabi, 2010).

Pelatihan khususnya pelatihan komunikasi interpersonal merupakan metode yang dipilih dan dirancang oleh peneliti guna meningkatkan komunikasi interpersonal karyawan STAI YAPTTI Balaiselasa dengan mengembangkan beberapa aspek komunikasi interpersonal yaitu, menimbulkan rasa keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung dan kesetaraan di antara karyawan (Devito, 2006). Pelatihan didefinisikan sebagai aktivitas untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap melalui pengalaman belajar yang dirancang dalam rangka meningkatkan kinerja masa sekarang dan masa yang akan datang

(Goldstein & Ford, 2002; Noe, 1999). Dessler (2009) juga mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah proses mengajarkan kepada karyawan mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk kelancaran tugas mereka.

Dalam pelatihan komunikasi interpersonal, karyawan dilatih untuk lebih terbuka, empati, memiliki sikap positif dan saling mendukung serta membangun sikap kesetaraan dan hal ini berimplikasi pada perilaku individu dalam proses komunikasi dalam berinteraksi dengan individu lain dalam organisasi. Komunikasi interpersonal yang baik, menciptakan dukungan sosial sehingga membuat individu merasa lebih nyaman pada sesama anggota organisasinya, sehingga komitmen terhadap organisasinya (Novianti, 2008). Hal ini juga sejalan dengan penelitian Harjana (2007), yang menjelaskan bahwa iklim organisasi yang nyaman menjadi acuan dan pedoman untuk pembuatan keputusan, untuk mengerjakan tugas secara efektif dan membangun tekad dan komitmen organisasi. Selain itu iklim yang nyaman membuat karyawan termotivasi dalam mengejar peluang organisasi dengan penuh semangat, menolong sesama karyawan, menyelesaikan tugas secara kreatif dan penuh dengan ide-ide untuk pembaharuan dan peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Melalui pelatihan komunikasi interpersonal diharapkan dapat membangun keterbukaan, sikap saling mendukung, empati, sikap positif terhadap orang lain dan menghargai kesetaraan. Dengan terbangunnya lima sikap tersebut, karyawan STAI YAPTTI Balaiselasa juga akan bisa membangun keterbukaan dalam berkomunikasi sehingga akan terwujudnya sikap toleransi dan kepekaan yang tinggi antar sesama anggota organisasi.

Terbangunnya komunikasi interpersonal yang baik akan membuat iklim organisasi menjadi sangat nyaman. Hal ini tentunya akan membuat konflik yang terjadi bisa diselesaikan dengan cepat, serta karyawan akan lebih merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Kenyamanan ini akan membuat karyawan termotivasi, sehingga mereka lebih semangat untuk datang tepat waktu dan semangat menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang telah ditentukan. Selain jika karyawan sudah merasa nyaman berada di organisasi, maka tidak akan ada lagi keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan akan mendedikasikan diri sepenuhnya untuk perusahaan. Meningkatnya komitmen karyawan di STAI YAPTTI Balaiselasa juga akan mempengaruhi tingkat pengunduran diri karyawan sehingga, kondisi keuangan perusahaan kembali normal dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. Selain itu karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi juga akan memiliki keterikatan terhadap peraturan-peraturan perusahaan, dan akan mengerahkan usanya untuk melakukan yang terbaik demi perusahaan.

Uraian di atas menunjukkan bahwa secara teoritis, pelatihan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan komitmen organisasi, namun demikian hal tersebut masih perlu dibuktikan secara empiris. Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah pelatihan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan STAI YAPTTI Balaiselasa?”.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan di STAI YAPTTI Balaiselasa. Sedangkan Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a). Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang sudah ada khususnya dalam bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, mengenai pelatihan komunikasi interpersonal untuk peningkatan komitmen organisasi pada karyawan STAI YAPTTI Balaiselasa.

b). Manfaat Praktis

Jika hipotesis dalam penelitian ini terbukti, maka hasil penelitian ini akan menambah upaya alternatif untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan STAI YAPTTI Balaiselasa, sehingga pelatihan komunikasi interpersonal dapat direkomendasikan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan di STAI YAPTTI Balaiselasa.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian yang relevan yang mendahului penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Berliana Sari Okta (2014) dengan judul “Pelatihan komunikasi Interpersonal untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT.

Cahaya Fortuna Sejati Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal efektif meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan $F = 0,025$ ($p < 0,05$).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas tersebut terletak pada permasalahan yang terjadi, karakteristik subjek, tempat dan waktu yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu penelitian Berliana Sari Okta (2014) menggunakan teori Mayer dan Allen (1997) untuk mengukur tingkat komitmen organisasi, sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari Mowday, Porter & Steer (1979). Rancangan modul pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini juga sangat berbeda dengan rancangan modul pelatihan Berliana Sari Okta (2014).

2. Penelitian Nursia Hanis Latifah (2016) dengan judul “Hubungan antara kepuasan komunikasi dengan komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit Muhammadiyah Yogyakarta”. Berdasarkan hasil penelitian ini dinyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan komunikasi dengan komitmen organisasi. Dimana semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap komunikasi maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya. Korelasi hubungan kedua variabel ini sebesar ($r = 0,428$) dengan $p < 0,01$. Penelitian Nursia Hanis Latifah (2016), sangat berbeda dengan penelitian yang dilakukan. Perbedaannya terletak pada metode, dimana penelitian ini menggunakan metode eksperimen *pretest posttest control group design*. Dalam penelitian karyawan di berikan pelatihan komunikasi interpersonal

sebagai cara untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Sedangkan penelitian Nursia Hanis Latifah (2016) di atas hanya menggunakan metode korelasi.

3. Penelitian Farhan (2016) dengan judul “Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi pada karyawan dinas pendidikan Yogyakarta”. Berdasarkan hasil penelitian ini dinyatakan bahwa adanya hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi. Korelasi hubungan kedua variabel ini sebesar $r_{xy} = 0,513$ dengan taraf signifikan $p < 0,01$.

Penelitian Farhan (2016), sangat berbeda dengan penelitian yang dilakukan. Perbedaanya terletak pada metode, dimana penelitian ini menggunakan metode eksperimen *pretest posttest control group design*. Dalam penelitian karyawan di berikan pelatihan komunikasi interpersonal sebagai cara untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Sedangkan penelitian Farhan (2016) hanya menggunakan metode korelasi.

4. Penelitian Winda Pardipta Mastuti (2009) mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada karyawan PG Wringin Anom Situbondo. Hasil analisis menunjukkan kemampuan komunikasi interpersonal mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Korelasi hubungan kedua variabel ini sebesar $r_{xy} = 0,58$ dengan taraf signifikan $p < 0,01$.

Penelitian Winda Pardipta Mastuti (2009), juga sangat berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Penelitian Winda Pardipta Mastuti (2009) sangat berbeda dengan penelitian yang dilakukan. Perbedaannya terletak pada metode, dimana penelitian ini menggunakan metode eksperimen *pretest posttest control group design*. Dalam penelitian karyawan di berikan pelatihan komunikasi interpersonal sebagai cara untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Sedangkan penelitian Winda Pardipta Mastuti (2009) menggunakan metode korelasi.

5. Penelitian Muhammad Iqhsanul (2011) mengenai *pengaruh komunikasi Interpersonal terhadap komitmen organisasi*. Hasil penelitian ini *menjelaskan* bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga bahwa ketika pola komunikasi interpersonal karyawan di organisasi dipersepsikan baik maka akan menciptakan komitmen karyawan yang tinggi.

Penelitian Muhammad Iqhsanul (2011), juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Perbedaannya terletak pada metode, dimana penelitian ini menggunakan metode eksperimen *pretest posttest control group design*. Dalam penelitian karyawan di berikan pelatihan komunikasi interpersonal sebagai cara untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Sedangkan penelitian Muhammad Iqhsanul (2011) menggunakan metode korelasi.

Penelitian Novianti (2008) mengenai pengaruh iklim organisasi, komunikasi dan komitmen terhadap perilaku dosen di Universitas Negeri

Banjarmasin. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi yang dilakukan setiap individu berimplikasi pada perilaku komunikasi, dan interaksi yang dilakukan individu dalam organisasi akan menciptakan dukungan sosial sehingga membentuk seseorang merasa lebih nyaman pada sesama anggota dalam organisasi, sehingga berdampak pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian Novianti (2008), juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Perbedaannya terletak pada metode, dan variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen *pretest posttest control group design*. Dalam penelitian karyawan di berikan pelatihan komunikasi interpersonal sebagai cara untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Sedangkan penelitian Novianti (2008) menggunakan metode korelasi.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan di atas, maka secara umum terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian di atas. Yaitu terletak pada karakteristik subjek, tempat dan waktu penelitian yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan, variabel penelitian yang berbeda, dan metode yang digunakan juga akan berbeda. Penelitian ini diarahkan untuk mengukur peningkatan komitmen organisasi melalui pelatihan komunikasi interpersonal pada karyawan STAI YAPTTI Balaiselasa.