

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Komunikasi Interpersonal

2.1.1.1 Definisi Komunikasi Interpersonal

Menurut (Lolli, 2013)

“Interpersonal communication skills are defined as communication that takes place between two or more individuals on a personal, face-to-face level.”

Dapat diartikan komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih pada tingkat pribadi, dalam tahap tatap muka.

Menurut (De Vito, 2016:26),

“Interpersonal communication is the communication that takes place between people who are in some way ‘connected.’”

Dapat diartikan komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi di antara orang-orang yang telah memiliki hubungan yang jelas. Sedangkan menurut (Panuju, 2018:62) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara dua orang secara tatap muka.

Menurut (Fanfada, 2020),

“interpersonal communication is a process of delivering messages between communicators and communicants both individually and in groups with the aim that the message material conveyed is well received.”

Dapat diartikan komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan antara komunikator dan komunikan baik secara individu maupun kelompok dengan tujuan agar materi pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik.

Menurut (Dewi et al., 2020),

”Interpersonal communication, which is essentially a process of delivering clear directions and information from leaders to employees, is relating to work that must be done due to the job description.”

Dapat diartikan komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian arahan dan informasi yang jelas dari pimpinan kepada karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang harus dilakukan berdasarkan job description.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi yang terjadi di antara dua orang atau lebih secara verbal dan non verbal yang memiliki hubungan yang jelas dengan tujuan pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik.

2.1.1.2 Indikator Komunikasi Interpersonal

Indikator komunikasi interpersonal menurut Lolli (2013), yaitu:

1. *Listening*

Mendengarkan dengan tulus apa yang disampaikan oleh rekan kerja.

2. *Body language*

Bahasa tubuh dalam berkomunikasi seperti, menjaga kontak mata ketika berbicara.

3. *Verbal language*

Bahasa verbal ketika berkomunikasi seperti bawahan harus memberikan jawaban langsung ketika diberikan pertanyaan.

4. *Conduct*

Kode etik ketika berkomunikasi seperti atasan ketika berbicara dengan nada yang memotivasi.

Indikator komunikasi interpersonal menurut (De Vito, 2016), yaitu:

1. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sikap kesediaan untuk mengungkapkan atau menerima dan bereaksi secara jujur pada pesan orang lain.

2. Fleksibilitas

Fleksibilitas adalah kualitas efektivitas interpersonal yang memungkinkan anda untuk berinteraksi dengan cara yang berbeda tergantung pada situasinya.

3. Ekspresifitas

Ekspresifitas adalah keterampilan mengkomunikasikan keterlibatan yang tulus dalam percakapan. Misalnya, bertanggung jawab atas pikiran dan perasaan, mendorong ekspresif atau keterbukaan pada orang lain, dan memberikan umpan balik yang sesuai.

4. Empati

Empati merupakan merasakan apa yang orang lain rasakan dari sudut pandang orang itu tanpa kehilangan identitas diri sendiri.

5. Dukungan

Dukungan adalah suatu bentuk perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti.

6. Kesamaan

Kesamaan merupakan sikap atau pendekatan menerima anggota komunikasi secara setara.

7. Manajemen interaksi

Manajemen interaksi mengacu pada teknik dan strategi mengatur dan menjalankan interaksi hubungan antar pribadi.

Indikator komunikasi interpersonal menurut (Panuju, 2018), yaitu:

1. Bahasa

Semakin homogen bahasa yang digunakan masing-masing semakin mudah membentuk saling pengertian (*mutual of understanding*). Gangguan komunikasi yang disebabkan kesulitan bahasa sering disebut gangguan semantik (*semantic noise*).

2. Fisik

Komunikasi interpersonal cenderung berjalan baik bila masing-masing dalam kondisi sehat. Gerak tubuh (*gesture*), gerak mata, dan para linguistik yang

disebabkan keadaan tidak sehat cenderung membuat lawan bicara merasa tidak nyaman. Komunikasi pun berjalan tidak lepas.

3. Psikis

Komunikasi interpersonal cenderung berjalan baik bila pada masing-masing memiliki gairah yang positif. Misalnya tidak ada kecurigaan, kebencian, dendam, ataupun predisposisi negatif (misalnya menyimpulkan lawan bicara yang bersumber dari keyakinannya pada mitos, stereotipe)

4. Lingkungan

Komunikasi interpersonal akan berjalan baik bila lingkungan tempat berkomunikasi dalam suasana yang kondusif. Misalnya, tidak ada gangguan dari suara bising kendaraan, suasana ramai dari percakapan orang lain, suara pengeras suara, musik yang keras dan lainnya.

Tabel 2.1

Indikator-indikator Komunikasi Interpersonal

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Komunikasi Interpersonal
1	2013	Lolli	1. <i>Listening</i> 2. <i>Body language</i> 3. <i>Verbal language</i> 4. <i>Conduct</i>
2	2016	De Vito	1. Keterbukaan 2. Fleksibilitas 3. Ekspresifitas 4. Empati 5. Dukungan 6. Kesamaan 7. Manajemen Interaksi
3	2018	Panuju	1. Bahasa

			2. Fisik 3. Psikis 4. Lingkungan
--	--	--	----------------------------------------

Berdasarkan tabel 2.1 penulis menggunakan indikator keterbukaan, empati, dukungan dan kesamaan, teori (De Vito, 2016) dikarenakan definisi dan indikator berhubungan dengan yang penulis akan teliti.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut (Luthan, 2011:147),

“Organizational commitment is an attitude reflecting employees’ loyalty to their organization and is an ongoing process through which organizational participants express their concern for the organization and its continued success and well-being.”

Dapat diartikan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan merupakan proses berkelanjutan dimana para peserta organisasi mengungkapkan kepedulian, kesuksesan serta kesejahteraan mereka terhadap organisasi.

Menurut (Gibson et al., 2012:182)

“Organizational commitment is a sense of identification, loyalty and involvement expressed by an employee toward the organization or unit of the organization.”

Dapat diartikan komitmen Organisasi adalah perasaan identitas, loyalitas, dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi.

Menurut (Zayas-ortiz et al., 2015),

“Organizational commitment is an emotional connection that the employee feels with his job.”

Dapat diartikan komitmen organisasi adalah sebuah hubungan emosional yang dirasakan karyawan dengan pekerjaannya.

Komitmen menurut (Abdirahman et al., 2018),

“Organizational commitment can be defined as relative power of an individual’s identification with and association in every specific organization”

Dapat diartikan komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari suatu identifikasi individu dengan dan berasosiasi di setiap organisasi.

Menurut (Ali & Vikram, 2019),

“Organizational commitment described as an emotion of dedication and association of an individual to the organization, eagerness to work for an organization, and to remain in the organization”

Dapat diartikan komitmen organisasi adalah emosi dedikasi dari individu untuk organisasi, keinginan yang tinggi bekerja untuk sebuah organisasi, dan untuk tetap berada di organisasi.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah hubungan emosional yang dirasakan karyawan untuk mendedikasikan dirinya dalam bentuk kepedulian, loyalitas, kesejahteraan terhadap organisasi.

2.1.2.2 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut (Luthan, 2011) :

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif merupakan komitmen karyawan yang terikat secara emosi, mampu mengenal dan terlibat penuh dalam organisasi

2. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan mengarah pada nilai ekonomi yang menjadi alasan untuk bertahan dalam suatu organisasi.

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Berdasarkan definisi (Gibson et al., 2012) dapat disimpulkan indikator untuk mengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengidentifikasi dengan tujuan organisasi
2. Perasaan terlibat dalam tugas organisasi
3. Perasaan loyalitas terhadap organisasi

Berdasarkan definisi (Ali & Vikram., 2019) dapat disimpulkan indikator untuk mengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Berdedikasi terhadap organisasi
2. Keinginan yang tinggi untuk bekerja
3. Keinginan untuk tetap bertahan dalam bagian organisasi

Tabel 2.2

Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Komitmen Organisasi
1	2011	Luthan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif
2	2012	Gibson et al	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdedikasi terhadap organisasi 2. Keinginan yang tinggi untuk bekerja 3. Keinginan untuk tetap bertahan dalam bagian organisasi

3	2019	Ali & Vikram	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen terhadap nilai dan tujuan organisasi 2. Keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi 3. Berusaha keras terhadap organisasi.
---	------	--------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Berdasarkan tabel 2.2 penulis menggunakan indikator teori (Luthan, 2011) dikarenakan definisi dan indikator berhubungan dengan yang penulis akan teliti.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis & Jackson, 2011:325),

“States that performance is results-based information that focuses on employees.”

Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan informasi berbasis hasil yang berfokus pada pencapaian karyawan.

Menurut (Shahzadi et al., 2014),

“Performance of the employee is considered as what an employee does and what he doesn’t do involves quality and quantity of output, presence at work, accommodative and helpful nature and timeliness of output.”

Dapat diartikan kinerja karyawan merupakan apa yang seorang karyawan lakukan dan apa yang tidak dia lakukan yang melibatkan kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan membantu, serta hasil ketepatan waktu.

Menurut (Sudiardhita et al., 2018),

“Performance is the work achieved by a person both quantity and quality in carrying out tasks in accordance with the responsibilities imposed to him and how much they can contribute to the organization.”

Dapat diartikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi.

Menurut (Hendri, 2019),

“Performance is the statement of the direct supervisor on the work results by the employee individually during a certain period of time in accordance with the authority and responsibility of each employee.”

Dapat diartikan kinerja adalah pernyataan atasan langsung atas hasil kerja pegawai secara individu selama jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Menurut (Sabuhari et al., 2020),

“Employee performance is what employees do and do not that affects how much they contribute to the organization.”

Dapat diartikan kinerja karyawan adalah apa yang karyawan lakukan dan tidak dilakukan yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang seorang karyawan telah capai dalam melaksanakan tugas yang melibatkan kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif, dan ketepatan waktu serta seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan menurut (Mathis & Jackson, 2010) :

1. Kuantitas

Kuantitas diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas bisa diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang didapatkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu kegiatan yang diselesaikan dari awal waktu hingga menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran diukur dari persepsi karyawan dalam hadir dalam setiap aktivitas kerja.

5. Efisiensi penyelesaian kerja

Efisiensi kerja berarti menyelesaikan kerja dengan upaya yang lebih kecil, namun tetap memperoleh hasil maksimal.

6. Efektifitas penyelesaian tugas

Efektifitas penyelesaian tugas berarti menyelesaikan tugas dengan baik tanpa mementingkan pengorbanan yang dikeluarkan.

Berdasarkan definisi (Shahzadi et al., 2014) dapat disimpulkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja

3. Kehadiran dalam bekerja
4. Sifat akomodatif dan membantu
5. Ketepatan waktu

Indikator kinerja karyawan menurut (Hendri, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian target kerja
2. Integritas dan kejujuran
3. Semangat untuk berprestasi
4. Kerjasama kelompok
5. Kemampuan membuat rencana
6. Kemampuan dalam mengambil keputusan

Tabel 2.3

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja Karyawan
1	2011	Mathis & Jackson	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Efisiensi penyelesaian kerja 6. Efektifitas penyelesaian tugas
2	2014	Shahzadi et al	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kehadiran dalam bekerja 4. Sifat akomodatif dan membantu 5. Ketepatan waktu
3	2019	Hendri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian target kerja 2. Integritas dan kejujuran 3. Semangat untuk berprestasi 4. Kerjasama kelompok 5. Kemampuan membuat rencana 6. Kemampuan dalam mengambil keputusan

			7. Kemampuan mengelola relasi 8. Kemampuan mengelola bawahan
--	--	--	-----------------------------------------------------------------

Berdasarkan tabel 2.3 penulis menggunakan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kehadiran dari teori (Mathis & Jackson, 2011) dikarenakan definisi dan indikator berhubungan dengan yang penulis akan teliti.

2.1.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk menunjukkan gambaran, kerangka berfikir, serta untuk mempelajari berbagai metode analisis yang dipergunakan. Peneliti melakukan penelitian tentang Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi, Loyalitas Karyawan dan Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja di PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi. Berikut ini kajian mengenai penelitian terdahulu pada tabel 2.4

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Abdul Ghofar, Muchlis R. Luddin, dan Ma'ruf Akbar (2018)	Judul: The Effect of Interpersonal Communication, Self-Engagement and Organizational Commitment Toward The	Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja. Meningkatnya komunikasi interpersonal akan meningkatkan kinerja. III	Persamaan: Penggunaan variabel komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai vairbael dependen.

		Employee Performance Metode: Analisis jalur Sampel: 45		Perbedaan: Penggunaan <i>self-engagement</i> sebagai variabel independen.
2	Aldila Widy Pusparani & Sudharto P Hadi (2018)	Judul: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB Sebagai Variabel Intervening Metode: Analisi jalur, regresi linier, uji efek mediasi sobel Sampel: 92	Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dengan kinerja.	Persamaan: Penggunaan variabel komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan: Penggunaan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> sebagai variabel intervening.
3	Arisan Aprianggi, Mareta Kemala Sari & Alfatory Rheza Syahrul (2018)	Judul: Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan SDM Kota Padang Metode:	Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan komunikasi karyawan mampu bekerja dengan tim atau kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.	Persamaan: Penggunaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan: Penggunaan kreativitas, kedisiplinan dan

		Analisis deskriptif dan analisis induktif Sampel: 165		kompensasi sebagai variabel independen.
4	Boy Suzanto dan Ari Solihin (2022)	Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada <i>Unit Network Management System Infratel PT Telekomunikasi Indonesia Tbk</i> Metode: Analisis deskriptif dan analisis induktif Sampel: 165	Komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja diakibatkan oleh tinggi rendahnya intensitas komunikasi yang baik serta komitmen karyawan terhadap organisasi secara bersama-sama	Persamaan: Penggunaan variabel komitmen organisasi dan komunikasi interpersonal sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan: Penggunaan budaya organisasi sebagai variabel independen.
5	Desak Ketut Sintaasih, I.G.A. Manuati Dewi, I Wayan Mudiarta Utama & Ni Wayan Mujiati (2018)	Judul: Work Spirituality Its Effect to The Organizational Commitment and Performance of Rural Credit Institution Administrator Metode: Analisis jalur Populasi:	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin kuat komitmen kepada organisasi semakin baik.	Persamaan: Penggunaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan: Penggunaan spiritual kerja sebagai variabel independen.

		363		
6	Elvie Maria (2019)	<p>Judul: The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee Performance Through Work Motivation as Mediation</p> <p>Metode: Analisis linear regresi dan analisis jalur</p> <p>Sampel: 92</p>	Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti karyawan yang memiliki komunikasi interpersonal yang tinggi belum tentu meningkatkan kinerja karyawan	<p>Persamaan: Penggunaan variabel komunikasi interpersonal sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Penggunaan kultur organisasi dan kompensasi sebagai variabel independen.</p>
7	Ismuhadjar (2017)	<p>Judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Antar Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pejabat Struktural dan Dosen Tetap di Beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia</p> <p>Metode: Analisis regresi, analisis koefisien korelasi dan analisis</p>	Komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.	<p>Persamaan: Penggunaan variabel komitmen organisasi dan komunikasi interpersonal sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Penggunaan Motivasi kerja sebagai variabel independen.</p>

		koefisien determinasi Sampel: 90		
	I Gede Putu Kawiana, Luh Komang Candra Dewi, Luh Kadek Budi Martini, Ida Bagus Raka Suardana (2018)	Judul: The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality and Organizational Commitment towards Employee Performance Metode: <i>Structural Equalition Modeling</i> determinasi Sampel: 135	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.	Persamaan: Penggunaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan: Penggunaan kultur organisasi, kepuasan karyawan dan personalitas sebagai variabel independen.
8	Le Thi Minh Loan (2020)	Judul: The Influence of Organizational Commitment on Employee's Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction Metode: Analisis deskriptif dan analisis induktif Populasi: 547	Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.	Persamaan: Penggunaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan: Penggunaan kepuasan kerja sebagai mediator.

9	Marsel Mario Minggu, Victor P.K. Lengkong & Farlane S. Rumukoy (2019)	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Air Manado</p> <p>Metode: Analisis regresi linear berganda</p> <p>Sampel: 70</p>	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komitmen organisasi sangat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan	<p>Persamaan: Penggunaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Penggunaan lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen.</p>
10	Salis Diah Rahmawati & Bambang Suko Priyono (2022)	<p>Judul: The Influence of Organizational Justice Perception, Quality of Working Life and Organizational Commitment on Performance</p> <p>Metode: Analisis regresi linear</p> <p>Sampel: 115</p>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi kinerja.	<p>Persamaan: Penggunaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Penggunaan persepsi keadilan organisasi, kualitas kerja sebagai variabel independen.</p>
11	Saraih U.N, Azmi A.H, Sakdan M.F, Mohd Karim K & Amlus M.H (2019)	<p>Judul: Understanding The Effects of Interpersonal Communication and Task Design on Job Performance</p>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan. Semakin karyawan terlibat dalam komunikasi interpersonal, semakin	<p>Persamaan: Penggunaan variabel komunikasi interpersonal sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen.</p>

		Among Employees in The Manufacturing Company Metode: Analisis regresi linear Sampel: 152	meningkat meningkat kinerja.	Perbedaan: Penggunaan desain tugas sebagai variabel independen.
12	Syafrisya Fazhari & Rudianto (2022)	Judul: Influence of Interpersonal Communication of Chairman and Employees on Employee Performance Inna Parapat Hotel and Resort Metode: Metode kuantitatif Sampel: 48	Terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan.	Persamaan: Penggunaan variabel komunikasi interpersonal sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan: Penggunaan kinerja manajer sebagai variabel dependen.
13	Wawan Ridwan, Soewarto Hardhienata & M. Entang (2016)	Judul: The Relationship of Interpersonal Communication, Organizational Commitment and Supervision to Principal Performance Metode: Deskriptif dan analisis kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Hal ini menandakan peningkatan kinerja dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi.	Persamaan: Penggunaan variabel komitmen organisasi dan komunikasi interpersonal sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan:

		Sampel: 162		Penggunaan pengawasan sebagai variabel independen.
--	--	-----------------------	--	----------------------------------------------------

2.2 Kerangka Pemikiran

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi yang terjadi di antara dua orang atau lebih secara verbal atau non verbal yang memiliki hubungan positif dengan tujuan pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Komunikasi interpersonal sangat penting pada semua tingkat organisasi. Komunikasi merupakan jalan utama dalam penyampaian informasi baik dari atasan ke bawahan ataupun sebaliknya. Komunikasi interpersonal dapat terjadi dimana saja, tidak hanya di lingkungan kerja saja. Apabila komunikasi tidak berjalan dengan lancar, maka akan terjadi kesalah-pahaman yang mengakibatkan terhambatnya penyampaian informasi.

Komitmen organisasi adalah hubungan emosional yang dirasakan karyawan untuk mendedikasikan dirinya dalam bentuk kepedulian, loyalitas, kesejahteraan terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Dengan komitmen yang kuat pada dalam diri seseorang maka seseorang tersebut melakukan pekerjaan dengan baik.

Kinerja karyawan adalah apa yang seorang karyawan telah capai dalam melaksanakan tugas yang melibatkan kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif, dan ketepatan waktu serta seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi. Kinerja karyawan yang baik maka tujuan organisasi akan lebih mudah

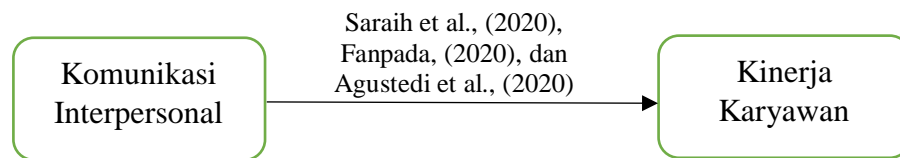
tercapai. Kinerja karyawan yang baik dapat dicirikan dengan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, kualitas dalam menyelesaikan tugas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika organisasi tidak memiliki komunikasi yang baik dan karyawan yang tidak berkomitmen dalam bekerja maka kinerja karyawan menjadi menurun.

2.2.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan harus memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Semakin banyak karyawan terlibat dalam komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Saraih et al., 2020) terdapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Itu berarti semakin banyak karyawan yang terlibat dalam komunikasi interpersonal, semakin mereka tampil dengan pekerjaan mereka. Komunikasi interpersonal menurut (Agustedi et al., 2020) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia. Dalam penelitian (Fanpada, 2020) Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



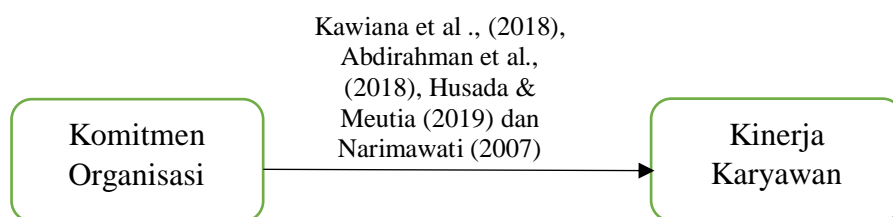
Gambar 2.1

Model Keterkaitan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan komitmen yang kuat pada dalam diri seseorang maka seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan oleh (Kawiana et al., 2018), (Abdirahman et al., 2018), (Husada & Meutia, 2019), dan (Narimawati, 2007) dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin besar karyawan berkomitmen terhadap organisasi semakin besar kinerja karyawan.



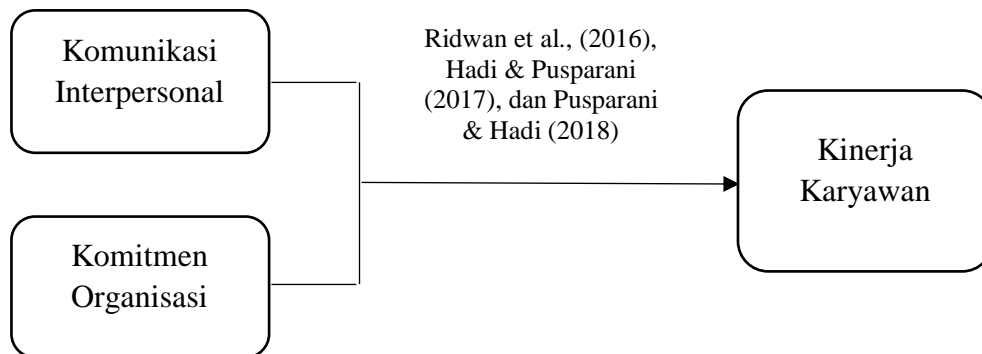
Gambar 2.2

Model Keterkaitan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika komunikasi interpersonal berjalan dengan baik dan karyawan berkomitmen dengan perusahaannya maka kinerja karyawan dapat meningkat.

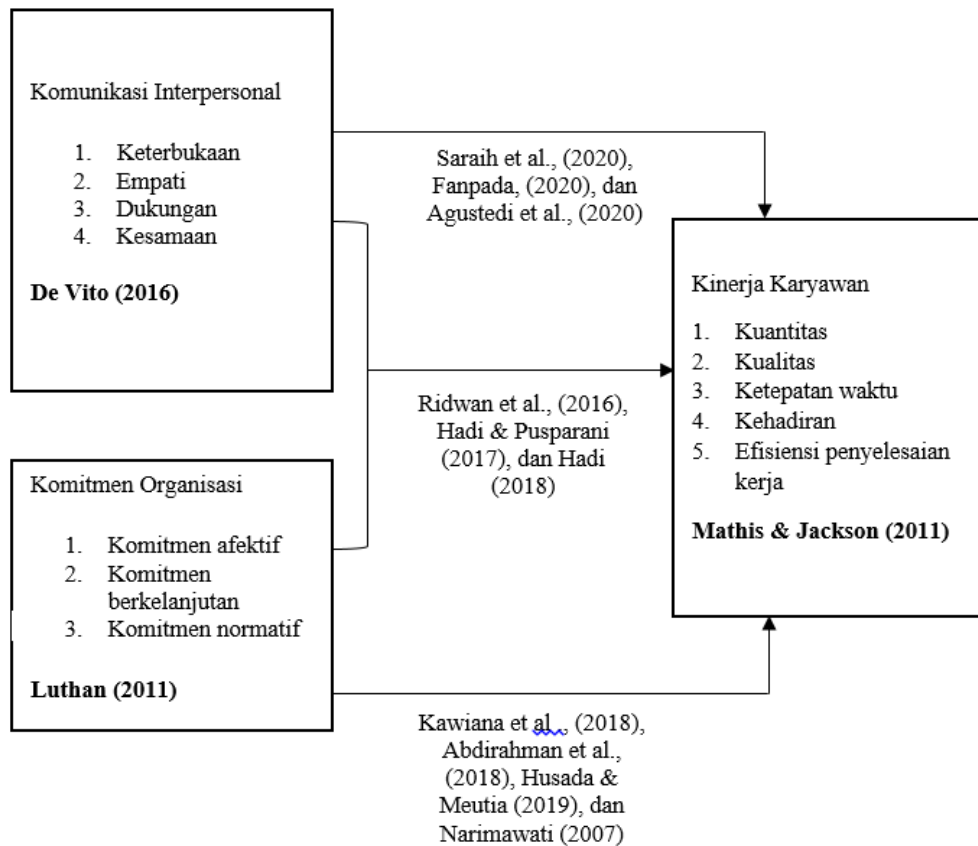
Berdasarkan hasil penelitian (Ridwan, et al., 2016), (Hadi & Pusparani, 2017), dan (Hadi, 2018) terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja.



Gambar 2.3

Model Keterkaitan Komunikasi Interpersonal dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

PARADIGMA PENELITIAN



Gambar 2.4

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban yang sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang sifatnya sementara terhadap masalah dari penelitian, hingga terbukti melalui data yang terkumpul dan berbagai proses yang dilakukan dalam penelitian hingga akhirnya dilakukan pengujian untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut sesuai atau

tidak. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi.

H2 : Diduga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi.

H3 : Diduga komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi.