

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT. SURYA TARA JAYA MEDAN

Cynthia Tanadi¹, Syawaluddin² dan Mila Asmawiani Okta³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: cynthiatanadi20@gmail.com

²Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: syawal73_liaw@yahoo.com

³Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: meelha82@gmail.com

Abstract. *Organizational commitment is: the attitude or form of employee behavior towards the organization in the form of loyalty and the achievement of the organization's vision, mission, values and goals. High commitment to employees can not be formed just like that, but it requires the application of management and appropriate actions by the company so that employees are comfortable in working and are willing to serve long periods of time such as by forming a good communication fabric and preventing work conflicts in company. The formulation of the problem in this study is the extent of the influence of communication and work conflict on organizational commitment of PT. Surya Tara Jaya Medan. The method used in this study is a survey approach, the type of research is quantitative descriptive and the nature of this research is descriptive explanatory. The population in this study are: permanent employees of PT. Surya Tara Jaya Medan as many as 61 employees. The sampling technique used in this study was: saturated sampling and totaling 61 employees. Data collection method is done by Likert scale. The model of data analysis used to answer hypotheses is multiple regression. The results showed that simultaneously Communication and Work Conflict had a positive and significant effect on the organizational commitment of PT. Surya Tara Jaya Medan and partially the most dominant influence is communication.*

Keywords: *Communication, Work Conflict, Organizational Commitment*

I. PENDAHULUAN

Perubahan telah menjadi kebutuhan primer bagi kehidupan organisasi. Organisasi yang tidak beradaptasi dengan perubahan akan dikalahkan oleh kompetitor yang akhirnya tidak akan mampu mempertahankan eksistensinya. Kesiapan karyawan merupakan faktor penting dalam kesuksesan perubahan organisasi karena perubahan organisasi terjadi melalui karyawan. Ketika

organisasi melakukan perubahan, komitmen organisasi menjadi elemen paling penting untuk kesuksesan perubahan organisasi.

Komitmen organisasi adalah: sikap atau bentuk perilaku karyawan terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Karyawan dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain

kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen yang tinggi pada diri karyawan tidak dapat terbentuk begitu saja, tetapi diperlukan penerapan manajemen dan tindakan yang tepat oleh perusahaan agar karyawan nyaman dalam bekerja dan berkenan mengabdikan bekerja dalam waktu yang lama seperti dengan cara membentuk jalinan komunikasi yang baik dan mencegah terjadinya konflik kerja di dalam perusahaan

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan kepada orang lain agar orang lain dapat mengetahui pesan atau keinginan yang ingin disampaikan. Suatu instruksi atau deskripsi mengenai pekerjaan yang akan disebarluaskan tentu harus berjalan mengikuti mekanisme delegasi tugas atau pekerjaan dari pimpinan sampai kepada para karyawannya ataupun sebaliknya. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka karyawan dapat lebih memahami maksud dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dan sesuai arahan, nyaman dalam bekerja, terhindar dari konflik kerja karena kesalahpahaman, dan lainnya sehingga karyawan semakin berkomitmen kepada perusahaan yang ditunjukkan dengan kesediaannya mengabdikan bekerja lebih lama di perusahaan dan mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Konflik kerja adalah: kondisi pertikaian yang terjadi di lingkungan kerja yang disebabkan karena ketidaksesuaian pemikiran, pandangan, dan pemahaman mengenai suatu hal di mana meliputi aksi dan tindakan yang bersifat merugikan karyawan itu sendiri dan perusahaan. Perusahaan perlu segera mengambil tindakan yang cepat dan tepat untuk mencegah konflik

kerja karena konflik kerja yang berkepanjangan akan membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, tidak bersemangat kerja, dan merasa tertekan dan cemas sehingga karyawan menjadi tidak berkomitmen kepada perusahaan dan mengundurkan diri.

PT. Surya Tara Jaya Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi farmasi atau alat-alat kesehatan seperti: obat-obatan dan alat medis yang berada di jalan A. R. Hakim Gg. Bakung No. 5-A-B, Medan. Perusahaan memperkerjakan 61 orang karyawan tetap dalam membantu menjalankan usahanya. Dalam operasionalnya, diketahui cukup banyaknya karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Pada PT. Surya Tara Jaya Medan, proses komunikasi yang terjalin antar sesama rekan kerja belum terbentuk dengan baik sehingga sering terjadi kesalahan dalam penyampaian informasi yang mengakibatkan terjadinya pertikaian

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut Kaswan (2017:327), "Komunikasi merupakan jembatan makna antar manusia sehingga mereka dapat berbagi apa yang mereka ketahui dan rasakan."

Menurut Mangkunegara (2018:145), "Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud."

Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi Hal ini disebabkan kemampuan persepsi yang rendah sehingga membuat pesan yang disampaikan menjadi sulit dimengerti oleh penerima, ketidaktepatan pesan yang disampaikan kepada penerima, dan kurangnya kredibilitas sehingga karyawan kurang berkenan untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan

informasi yang diterima. Hal ini menyebabkan keharmonisan sesama karyawan menjadi kurang baik sehingga komitmen karyawan terjadinya konflik kerja karena merasa tidak puas atas kebijakan perusahaan dan karyawan menjadi tidak berkomitmen kepada perusahaan.

Dari pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian atau pemindahan suatu informasi dari suatu pihak kepada pihak lainnya agar diketahui dan dimengerti maksud informasi tersebut untuk diinterpretasikan sesuai tujuan yang diinginkan

Indikator Komunikasi

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:162), proses komunikasi meliputi:

1. Ide.
2. *Encode*.
3. *Transmit*.
4. *Receiver*.
5. *Decode*.
6. *Use*.

Konflik Kerja (X₂)

Menurut Amirullah (2015:215), Konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian atau perbedaan antara dua pendapat (sudut pandang), baik itu terjadi dalam ukuran (organisasi), derajat spesialisasi yang diberikan kepada anggota keorganisasi, kejelasan yurisdiksi (wilayah kerja), kecocokan antara tujuan anggota dengan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem imbalan yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif.

Menurut Hasibuan (2016:199), "Konflik adalah: persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap

emosional dalam memperoleh kemenangan yang akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan."

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:141), "Konflik adalah: pertentangan antara diri sendiri dengan hati nurani atau dengan pihak lain untuk mencapai tujuan tertentu agar memperoleh sesuatu hal yang bernilai lebih yang dimiliki saat ini."

Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan suatu kondisi yang timbul akibat perselisihan atau persaingan yang terjadi akibat ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi dan dapat membawa organisasi ke arah yang positif atau negatif.

Indikator Konflik

Menurut Hasibuan (2016:199-200), penyebab terjadinya konflik antara lain:

1. Tujuan.
2. Ego manusia.
3. Kebutuhan.
4. Salah paham.
5. Perasaan dirugikan.
6. Perasaan sensitif.

Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2015:188), "Komitmen pada dasarnya merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasa dirinya terlibat dalam organisasi."

Menurut Sudaryo, dkk. (2018:143), "Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang pekerja pada suatu organisasi dan hal ini merupakan suatu proses berkelanjutan."

Menurut Kaswan (2017:225),

Komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan/ atau kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi.

Dari pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi karena merasa dirinya terlibat dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Bagia (2015:46-47), ada lima faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi pekerja, yaitu:

1. Karakteristik kerja (*job characteristics*).
2. Sifat-sifat dari imbalan yang diterima.
3. Keberadaan kesempatan kerja alternatif.
4. Perlakuan pendatang baru dalam organisasi (*treatment of newcome*)

Karakteristik pribadi

III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi PT. Surya Tara Jaya Medan berada di jalan A. R. Hakim Gg. Bakung No. 5-A-B, Medan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Oktober 2019 sampai dengan April 2020.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah : seluruh karyawan adalah sebanyak 61 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan

data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner (Angket)
Kuesioner di bagikan kepada karyawan.
2. Wawancara
Wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.
3. Studi pustaka
Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian
4. Studi dokumentasi
Studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu berupa hasil jawaban responden yang akan diolah secara statistik menggunakan program SPSS.

Sumber data ada dua jenis yaitu :

1. Sumber primer
Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Sumber sekunder
Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Kriteria uji validitas sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid

Kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,60.”

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov smirnov* yaitu :

1. Jika sig > 0,05 maka berdistribusi normal
2. Jika sig < 0,05 maka berdistribusi tidak normal

Sedangkan untuk melihat data normalitas dapat melihat dengan grafik yaitu salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residul normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.”

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan

menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Model analisis penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda mempunyai formulasi sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi (*dependent variabel*)

X₁ = Komunikasi (*independent variabel*)

X₂ = Konflik Kerja (*independent variabel*)

a = konstanta

b₁ = koefisien untuk variabel Komunikasi

b₂ = koefisien untuk variabel Konflik Kerja

e = persentase kesalahan (5%)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Semakin baik. Namun perlu diperhatikan juga bahwa setiap penambahan variabel bebas ke dalam model akan selalu meningkatkan nilai R², sehingga nantinya bisa terjadi kesalahan interpretasi dalam menentukan model regresi terbaik. Model yang baik adalah model yang memiliki nilai R² tinggi dengan jumlah variabel bebas minimal.

2. Uji Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah

- Jika Fhitung < Ftabel maka H₀ diterima dan H₁ ditolak
- Jika Fhitung > Ftabel maka H₀ ditolak dan H₃ diterima

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh

secara parsial variabel bebas

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

- Jika thitung < ttabel maka H0 diterima dan H1,2 ditolak
- Jika thitung > ttabel maka H0 ditolak dan H1,2 diterima

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Surya Tara Jaya Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi farmasi atau alat-alat kesehatan yang berada di jalan A.R Hakim Gang bakung No. 5A-B, merupakan perusahaan pusat yang didirikan pada tahun 2012 dengan berbentuk Cv yaitu Cv Surya Tara Jaya Medan, kemudian pada tahun 2015 disahkan menjadi perseroan terbatas yaitu PT Surya Tara Jaya Medan, sehingga dapat mencakup distribusi obat atau vahan obat yang lebih luas dengan nomor izin PBF yang resmi. Saat ini PT Surya Tara Jaya Medan sedang dalam proses CDOB.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 1. Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	2,634	1,035		2,546	,014			
Komunikasi	,387	,087	,522	4,465	,000	,511	1,958	
konflik_kerja	,205	,077	,310	2,648	,010	,511	1,958	

a. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

$$Y = 2,634 + 0,387X_1 + 0,205X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat

dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 2,634. Jika nilai komunikasi dan konflik kerja dianggap bernilai 0, maka komitmen organisasi akan bernilai 2,634.
2. komitmen organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,387. Artinya: bahwa setiap terjadi peningkatan variabel komunikasi sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,387.
3. Koefisien X₂ (b₂) = 0,205. Variabel konflik kerja terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,205. Artinya: bahwa setiap terjadi peningkatan variabel konflik kerja sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,205

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi di bawah ini:

Tabel 2.Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,771 ^a	,595	,581	1,29467	2,271

a. Predictors: (Constant), konflik_kerja, Komunikasi
b. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Sumber: Hasil Penelitian. 2020 (data diolah)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,581 yang artinya sebesar 58,1% variabel komunikasi dan konflik kerja mempengaruhi komitmen organisasi dan sisanya sebesar 41,9% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lainnya

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Berikut Tabel hasil pengujian

hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.716	2	71.358	42.572	.000 ^b
	Residual	97.218	58	1.676		
	Total	239.934	60			

a. Dependent Variable: komitmen_organisasi
b. Predictors: (Constant), konflik_kerja, Komunikasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Nilai F_{hitung} (42,572) > F_{tabel} (3,16) dengan kriteria H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Konflik Kerja secara serempak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Surya Tara Jaya Medan dan pengaruhnya adalah: positif dengan taraf signifikan (α) = 0,05.

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parial yaitu :

Tabel 4. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.634	1.035		2.546	.014		
	Komunikasi	.387	.087	.522	4.465	.000	.511	1.958
	konflik_kerja	.205	.077	.310	2.648	.010	.511	1.958

a. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 4,465 dan nilai signifikansi 0,000, sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah: 1,671. Oleh karena t_{hitung} (4,465) lebih besar dari t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikan (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa kriteria H_1 diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Surya Tara Jaya Medan.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel konflik kerja sebesar 2,648 dan nilai signifikansi 0,010, sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah: 1,671. Oleh karena t_{hitung} (2,648) lebih besar dari t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikan (0,010 < 0,05), maka H_2 diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Surya Tara Jaya Medan.

Pembahasan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi

Dengan adanya komunikasi yang efektif, karyawan akan semakin berkomitmen kepada perusahaan dengan sukarela mengorbankan kepentingan pribadinya untuk perusahaan. Hal ini disebabkan komunikasi yang efektif akan membuat karyawan memahami maksud yang disampaikan perusahaan, menghilangkan kesalahpahaman, dan menerima kebijakan yang dibuat perusahaan, sehingga karyawan akan berkomitmen untuk mengabdikan kepada perusahaan.

Menurut Kaswan (2017:325), Komunikasi yang efektif memiliki dampak yang positif terhadap kinerja, kepuasan, dan komitmen. Ketika komunikasi efektif, komunikasi itu cenderung mendorong kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik dan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan. Dalam beberapa kasus, karyawan dengan sukarela mengorbankan previlisenya yang sudah tertanam lama karena mereka merasakan bahwa pengorbanan diperlukan.

Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luna Manda Kasim, dkk. (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi

Interpersonal dan *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organizational Karyawan Single Fin Bar dan Restaurant di Kabupaten Badung, yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Surya Tara Jaya Medan. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai t_{hitung} (4,465) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Dalam operasionalnya, proses komunikasi yang terjalin antar sesama rekan kerja belum terbentuk dengan baik sehingga sering terjadi kesalahan dalam penyampaian informasi yang mengakibatkan keharmonisan sesama karyawan menjadi kurang baik, sehingga komitmen karyawan kepada organisasi menjadi menurun. Karyawan sering kurang memahami dengan baik tujuan yang ingin disampaikan rekan kerja atas pesan yang disampaikan karena kurang terstruktur isi pesan. Karyawan menilai penggunaan kata maupun simbol oleh rekan kerja dalam penyampaian pesan sering kurang tepat sehingga menyebabkan isi pesan yang disampaikan menjadi kurang jelas. Karyawan menilai sering terjadi penyampaian pesan oleh rekan kerja menggunakan media yang kurang tepat, seperti menggunakan telepon di mana sering kurang terdengar jelas jika sinyal kurang baik. Karyawan menilai pesan yang disampaikan rekan kerja sering kurang lengkap dan terstruktur, sehingga sasaran yang dituju tidak tercapai. Penggunaan kata, simbol, dan media yang masih kurang tepat sehingga karyawan sering kurang memahami maksud pesan yang ingin disampaikan rekan kerja. Karyawan sering kurang memahami

maksud dan sasaran pesan yang disampaikan rekan kerja, sehingga karyawan tidak berkenan untuk melaksanakan maksud pesan tersebut.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Konflik kerja merupakan pertikaian yang terjadi di perusahaan yang disebabkan karena ketidaksesuaian pemikiran, pandangan, dan pemahaman mengenai suatu hal. Konflik kerja dapat membawa dampak positif maupun negatif untuk perusahaan. Konflik kerja dapat meningkatkan solidaritas sesama anggota kelompok yang berdampak pada peningkatan komitmen karyawan pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:199), Konflik yang bersifat negatif, emosional, dan merusak kerja sama akan merugikan perusahaan. Konflik terjadi di antara individu karyawan, kelompok dengan kelompok, vertikal (atasan dengan bawahan), maupun horizontal di antara sesama individu karyawan. Konflik yang tidak teratasi akan menimbulkan kerugian perusahaan. Hal inilah yang mengharuskan manajer sedini mungkin harus mengatasi konflik yang terjadi pada perusahaan supaya kerja sama karyawan tetap terpelihara dengan baik.

Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelia Rahma Iresa, dkk. (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang) dan Muhammad Rafsanjani (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional, Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Clipan Finance Indonesia Tbk (Studi

Kasus Kantor Pusat), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Surya Tara Jaya Medan. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai t_{hitung} (2,648) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikan 0,010 lebih kecil dari 0,05.

Di PT. Surya Tara Jaya Medan, sering terjadi konflik kerja sehingga karyawan menjadi tidak berkomitmen kepada perusahaan. Permasalahan ini terjadi karena setiap karyawan memiliki perbedaan tujuan yang ingin dicapai di perusahaan, terdapat sebagian karyawan lebih mementingkan pencapaian ambisinya daripada kepentingan perusahaan karena menilai perusahaan masih kurang memperhatikan dengan baik kepentingan karyawan, karyawan menilai gaji yang diperoleh kurang mampu memenuhi kebutuhan dasar dengan baik, setiap karyawan memiliki pendapat dan pandangan yang dapat berbeda satu dengan yang lain berdasarkan pemahaman yang dimiliki, dan adanya pendapat dan pandangan yang berbeda akan menyebabkan persepsi dan maksud yang dituju dapat berbeda pula.

Pengaruh Komunikasi dan Konflik Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Komunikasi dan konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena komitmen timbul dari adanya pengakuan oleh perusahaan berupa penyampaian pesan atau komunikasi ke seluruh karyawan atas prestasi kerja yang dicapai untuk memotivasi karyawan bekerja lebih baik dan perusahaan yang mementingkan komitmen akan

mengupayakan melakukan tindakan yang membuat karyawan lebih berkomitmen kepada perusahaan dan mencegah hal-hal yang bersifat merugikan yang dapat menimbulkan perpecahan.

Menurut Samsuddin (2018:63), Komitmen akan timbul apabila ada pemahaman nilai kerja, mengkomunikasikan standar prestasi kerja dan menghubungkannya dengan *reward* dan memberikan dukungan kepada pimpinan atau atasan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Dari hasil uji serempak (uji F), diperoleh bahwa variabel komunikasi dan konflik kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Surya Tara Jaya Medan. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai F_{hitung} (42,572) lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,16) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh bahwa sebesar 58,1% variabel komunikasi dan konflik kerja mempengaruhi komitmen organisasi dan sisanya sebesar 41,9% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lainnya.

Komitmen organisasi PT. Surya Tara Jaya Medan masih rendah. Hal ini terlihat dari cukup banyaknya karyawan mengundurkan diri. Permasalahan ini dipicu oleh penilaian karyawan yang merasa tanggung jawab yang besar dan vital sering ditangani oleh orang yang memiliki hubungan keluarga atau kedekatan dengan pimpinan. Karyawan menilai gaji yang diperoleh masih kurang relevan dengan besarnya beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan. Karyawan sering tergoda dengan tawaran pekerjaan di perusahaan lain, seperti karena gaji yang lebih tinggi, karir yang lebih baik, dan lainnya. Karyawan menilai pimpinan sering terlihat lebih mengistimewakan karyawan baru dalam hal pemberian jumlah pekerjaan dan gaji. Pimpinan jarang memintanya untuk menangani suatu hal, pekerjaan, dan masalah yang besar di perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Surya Tara Jaya Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Surya Tara Jaya Medan.
3. Hasil pengujian secara serempak menunjukkan bahwa Komunikasi dan Konflik Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Surya Tara Jaya Medan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan dapat memperbaiki proses komunikasi yang terjalin antar sesama rekan kerja, seperti dengan cara pimpinan lebih sering mengumpulkan bawahannya untuk lebih mengenal dan memahami karakteristik diri masing-masing agar karyawan dapat lebih memahami penggunaan kata atau simbol, maksud pesan yang ingin disampaikan, dan tujuan yang ingin dicapai, sehingga keharmonisan sesama karyawan menjadi lebih baik.
2. Diharapkan perusahaan dapat mengatasi konflik kerja yang terjadi seperti dengan cara pimpinan lebih sering mengadakan forum diskusi antar sesama rekan kerja agar karyawan dapat mengutarakan tujuan yang ingin dicapai di perusahaan, masalah pekerjaan maupun pribadi yang dialami, dan harapan yang diinginkan agar pimpinan maupun rekan kerja dapat saling memahami satu dengan yang lain.
3. Diharapkan perusahaan dapat mengamati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lainnya agar komitmen organisasi dapat ditingkatkan lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Cetakan Ke.3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan*

- Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ke-15. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*. Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-19. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iresa, Amelia Rahma, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya. 2015. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 23, No. 1. <https://media.neliti.com/media/publications/85958-ID-pengaruh-konflik-kerja-dan-stres-kerja-t.pdf> [diakses tanggal 27 Desember 2019]
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia.
- Priyatno, Duwi. 2016. *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. Cetakan Kesatu. Mediakom. Yogyakarta.
- Rafsanjani, Muhammad. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Clipan Finance Indonesia Tbk (Studi Kasus Kantor Pusat). *Jurnal Perbanas Institute*. Volume 2, No. 2. http://journal.perbanas.id/index.php/perbanas_review/article/view/296 [diakses tanggal 27 Desember 2019]
- Riinawati. 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Cetakan Ke-1. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Silvia, Cindy dan Ahyar Yuniawan. 2017. Analisis Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. Volume 6, No. 4. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17959/17032> [diakses tanggal 27 Desember 2019]
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan*

Aplikasi SPSS versi 17. Cetakan Kelima.
Bumi Aksara. Jakarta.

Sudaryo, Yoyo Agus Ariwibowo, dan
Nunung Ayu Sofiti. 2018. *Manajemen
Sumber Daya Manusia, Kompensasi
Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja
Fisik*. Edisi Ke-1. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
Cetakan Ke-25. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi
Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta:
Pustaka Baru.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya
Manusia: Menciptakan Keunggulan
Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*.
Edisi Kesatu. Yogyakarta: Andi.

Supomo, R. dan Eti Nurhayati. 2018.
*Manajemen Sumber Daya Manusia:
Untuk Mahasiswa Umum*. Cetakan Ke-1.
Bandung: Yrama Widya.

Syafiie, H. Inu Kencana. 2018. *Ilmu
Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung:
Pustaka Reka Cipta.

[Tholifah, Panatut. 2016. *Statistika
Pendidikan dan Metode Penelitian
Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Malang: In-
Trans Publishing.](#)

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*.
Edisi Kedua, Cetakan Ketiga. Jakarta:
PT. Rajagrafindo Persada.