

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpesonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT Gunanusa Utama Fabricators -Serang

Suhartini¹

Nida Hanifa Rachman²

Fakultas Program Pendidikan vokasi Universitas Serang Raya

suhartini@unsera.ac.id

Nidahanifa74@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, Komunikasi interpersonal dan Lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi di PT Gunanusa Utama Fabricators. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 54 orang karyawan di PT Gunanusa Utama Fabricators karena menggunakan metode sampel jenuh. Metode statistik yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisiensi determinasi, uji t dan uji f. Alat analisis data dengan menggunakan program SPSS V22.0 dalam mengolah data. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi, 2) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi, 4) Gaya kepemimpinan, Komunikasi interpersonal, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi. Disarankan PT Gunanusa Utama Fabricators perlu meningkatkan peran pimpinannya.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Komunikasi interpersonal, Lingkungan kerja dan Komitmen organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Interpersonal Communication and Work Environment on Organizational Commitment at PT Gunanusa Utama Fabricators. This study uses a quantitative method. The population and sample of this study amounted to 54 employees at PT Gunanusa Utama Fabricators because it uses a saturated sample method. The statistical methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, regression test, coefficient of determination test, t test and f test. Data analysis tools using the SPSS V22.0 program in processing data. Based on this study, it can be concluded that 1) Leadership style does not affect organizational commitment, 2) Interpersonal communication has a positive effect on organizational commitment, 3) Work environment has a positive effect on organizational commitment, 4) Leadership style, interpersonal communication, and work environment together have a positive effect on organizational commitment. It is recommended that PT Gunanusa Utama Fabricators need to improve the role of its leaders.

Keywords: Leadership style, Interpersonal communication, Work environment and Organizational commitment

PENDAHULUAN

Di era Globalisasi, setiap perusahaan tentunya membutuhkan karyawan untuk mengembangkan perusahaan dengan melaksanakan berbagai hal yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan agar tujuan perusahaan tercapai, tercapainya tujuan perusahaan tentu saja salah satunya adalah pemimpin yang menggerakkan para bawahannya. Terlebih dalam dunia industri, pentingnya kepemimpinan yang berbasis pada kecerdasan emosional, di mana kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain sangat krusial dalam mengarahkan tim secara efektif (Daniel Goleman, 2013). Hasibuan (2016) menekankan pentingnya kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif dalam menghadapi tantangan modern. Gaya kepemimpinan yang efektif, menurut Hasibuan, harus mampu menyesuaikan dengan situasi dan kebutuhan organisasi, serta berorientasi pada kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia. Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Sedangkan menurut Busyro (2018:226), "gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang lain.

Selain Gaya kepemimpinan yang menjadi penting dalam membangun komitmen organisasi yaitu komunikasi interpersonal menurut Suranto dalam Aulia Monika, Suhairi (2021: 19) komunikasi interpersonal adalah sebuah proses penyampaian pikiran-pikiran atau informasi dari seseorang kepada orang lain melalui cara tertentu sehingga orang lain tersebut mengerti apa yang dimaksud oleh penyampaian pikiran-pikiran atau informasi. DeVito Joseph A dalam Pulung dan Azatil (2019:756) mengungkapkan bahwa "Komunikasi interpersonal adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain". Adapun indikator komunikasi internal menurut Devito Joseph A (2019) meliputi :1. Openness (Keterbukaan), 2. Empathy (Empati), 3. Supportiveness (Sikap Mendukung), 4. Positiveness (Sikap Positif), 5. Equality (Kesetaraan).

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif dan memadai, menurut Sulastri (2020), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat alat

perlengkapan kerja. Selanjutnya menurut Afandi (2018:70) indikator lingkungan kerja adalah 1). Pencahayaan, 2) Warna, 3) Udara 4) Suara.

Karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan yang tinggi merupakan hal yang sangat menguntungkan bagi perusahaan. Menurut Busyro, (2018:71) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi karyawan, partisipasi dan loyalitas kepada organisasi. Menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi merupakan konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi. Indikator komitmen organisasi, antara lain menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif, (2018): 1) Komitmen afektif (affective commitment): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi. 2) Komitmen berkelanjutan (continuance commitment): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. 3) Komitmen normatif (normative commitment): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi di PT Gunanusa Utama Fabricators. (2) Untuk mengetahui Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi di PT Gunanusa Utama Fabricators. (3) Untuk mengetahui Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi di PT Gunanusa Utama Fabricators. (4) Untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi di PT Gunanusa Utama Fabricators.

HIPOTESIS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, adalah sebuah paradigma yang dibangun secara komprehensif, satu sama lain saling mendukung. Gaya kepemimpinan yang efektif cenderung meningkatkan motivasi dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan karyawan, serta menciptakan rasa memiliki dapat meningkatkan loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi.

Demikian komunikasi internal yang terbuka, jelas, dan transparan sangat penting dalam membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan. Komunikasi yang baik memungkinkan karyawan merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi, memahami perannya, serta mendapatkan umpan balik yang konstruktif. Hal ini akan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik (seperti fasilitas yang memadai dan kenyamanan ruang kerja) maupun aspek psikologis (seperti dukungan sosial dan budaya kerja yang positif), dapat menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan. Lingkungan kerja yang sehat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkuat rasa

keterikatan mereka terhadap organisasi.

- H1 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi
- H2 : Terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap komitmen organisasi
- H3 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap komitmen organisasi organisasi
- H4 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. dengan tujuan untuk mengetahui hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Gunanusa Utama Fabricators berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan informasi tersebut, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan di PT Gunanusa Utama.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas. Uji persyaratan menggunakan analisis linear berganda dan koefisien determinasi serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan 1	0.409	0.268	Valid
Gaya kepemimpinan 2	0.651	0.268	Valid
Gaya kepemimpinan 3	0.734	0.268	Valid
Gaya kepemimpinan 4	0.604	0.268	Valid
Gaya kepemimpinan 5	0.663	0.268	Valid
Gaya kepemimpinan 6	0.728	0.268	Valid

Gaya kepemimpinan 7	0.454	0.268	Valid
Gaya kepemimpinan 8	0.640	0.268	Valid
Gaya kepemimpinan 9	0.494	0.268	Valid
Gaya kepemimpinan 10	0.794	0.268	Valid

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Komunikasi interpersonal 1	0.570	0.268	Valid
Komunikasi interpersonal 2	0.557	0.268	Valid
Komunikasi interpersonal 3	0.338	0.268	Valid
Komunikasi interpersonal 4	0.565	0.268	Valid
Komunikasi interpersonal 5	0.573	0.268	Valid
Komunikasi interpersonal 6	0.493	0.268	Valid
Komunikasi interpersonal 7	0.524	0.268	Valid
Komunikasi interpersonal 8	0.557	0.268	Valid
Komunikasi interpersonal 9	0.738	0.268	Valid
Komunikasi interpersonal 10	0.704	0.268	Valid
Komunikasi interpersonal 11	0.594	0.268	Valid
Komunikasi interpersonal 12	0.488	0.268	Valid
Komunikasi interpersonal 13	0.551	0.268	Valid

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan kerja 1	0.756	0.268	Valid
Lingkungan kerja 2	0.594	0.268	Valid
Lingkungan kerja 3	0.730	0.268	Valid
Lingkungan kerja 4	0.587	0.268	Valid
Lingkungan kerja 5	0.596	0.268	Valid
Lingkungan kerja 6	0.577	0.268	Valid
Lingkungan kerja 7	0.515	0.268	Valid
Lingkungan kerja 8	0.402	0.268	Valid

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Komitmen organisasi 1	0.515	0.268	Valid
Komitmen organisasi 2	0.489	0.268	Valid
Komitmen organisasi 3	0.521	0.268	Valid
Komitmen organisasi 4	0.489	0.268	Valid
Komitmen organisasi 5	0.496	0.268	Valid
Komitmen organisasi 6	0.506	0.268	Valid
Komitmen organisasi 7	0.509	0.268	Valid

Berdasarkan keempat tabel diatas, hasil uji validitas variabel X_1, X_2, X_3 serta variabel Y dinyatakan valid semua. Hal ini didasarkan pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel 0,268.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0.816	0.600	Reliabel
Komunikasi interpersonal (X ₂)	0.808	0.600	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₃)	0.716	0.600	Reliabel
Komitmen organisasi (Y)	0.688	0.600	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Komunikasi Interpersonal (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Komitmen Organisasi (Y) nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar (>) dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian reliabel, karena nilai alpha dari setiap variabel lebih besar dari nilai koefisien alpha, sehingga dapat digunakan untuk bahan uji selanjutnya.

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,77524483
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,053
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel tersebut, uji normalitas kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa signifikan mempunyai nilai yang lebih besar dari taraf signifikan yaitu $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas terpenuhi atau data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,136	1,573		10,257	,000		
GAYA KEPEMIMPINAN	,034	,031	,137	1,113	,271	,719	1,391
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,101	,032	,403	3,211	,002	,692	1,445
LINGKUNGAN KERJA	,105	,051	,272	2,069	,044	,629	1,589

a. Dependent Variable: Y

Hasil diagnosa menunjukkan bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel lebih besar ($>$) 0,01 dan nilai VIF untuk ketiga variabel kurang dari ($<$) 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi atau tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,484	1,618		-1,535	,131
GAYA KEPEMIMPINAN	,021	,032	,106	,674	,503
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,038	,032	,191	1,187	,241
LINGKUNGAN KERJA	,023	,050	,076	,455	,651

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk model regresi Gaya kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan kerja tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar (>) dari 0,05.

6. Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,136	1,573		10,257	,000
GAYA KEPEMIMPINAN	,034	,031	,137	1,113	,271
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,101	,032	,403	3,211	,002
LINGKUNGAN KERJA	,105	,051	,272	2,069	,044

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 16,136 + 0,034 X_1 + 0,101 X_2 + 0,105 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai a atau konstanta sebesar 16,136 hal ini berarti jika nilai dari Gaya kepemimpinan (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) sama dengan nilai nol, maka Komitmen Organisasi (Y) sebesar 16,136.
- b_1 atau koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) bernilai positif sebesar 0,034 artinya jika setiap variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar 1 skor dengan asumsi variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) tetap, maka akan diikuti oleh kenaikan nilai Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,034.
- b_2 atau koefisien variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) bernilai positif sebesar 0,101 artinya jika setiap variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) meningkat sebesar 1 skor dengan asumsi variabel Lingkungan kerja (X_3) tetap, maka akan diikuti oleh kenaikan nilai Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,101.

- d. b_3 atau koefisien variabel Lingkungan kerja (X_3) bernilai positif sebesar 0,105 artinya jika setiap variabel Lingkungan kerja (X_3) meningkat sebesar 1 skor dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tetap, maka akan diikuti oleh kenaikan nilai Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,105.
- e. Variabel *Epsilon* (e) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi variabel dependen (Y) akan tetapi tidak diteliti.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,454	,422	,798

a. Predictors: (Constant), x_3 , x_1 , x_2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi berganda (R^2) antara faktor Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan Komitmen Organisasi (Y) secara bersamaan sebesar 0,454. Hal ini dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi sebesar 45,4 % terhadap Komitmen Organisasi (Y) dan sisanya 54,6 % dipengaruhi oleh *epsilon* atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan gaji.

8. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,136	1,573		10,257	,000
	GAYA KEPEMIMPINAN	,034	,031	,137	1,113	,271
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,101	,032	,403	3,211	,002
	LINGKUNGAN KERJA	,105	,051	,272	2,069	,044

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel output diatas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung 1,113 < tabel 1.676 maka H_0 ditolak H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara signifikan.

2. Komunikasi Interpersonal (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel output diatas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,211 > tabel 1.676 maka Ha₂ diterima Ho₂ ditolak artinya ada pengaruh positif antara Komunikasi Interpersonal (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara signifikan.

3. Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel output diatas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung 2,069 > tabel 1.676 maka Ha₃ diterima Ho₃ ditolak artinya ada pengaruh positif antara Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara signifikan.

9. Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,517	3	8,839	13,875	,000 ^b
	Residual	31,853	50	,637		
	Total	58,370	53			

a. Dependent Variable: Y

a. Predictors: (Constant), x₃, x₁, x₂

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X₁), Komunikasi interpersonal (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) adalah sebesar sig 0,00 < 0,05 dan F_{hitung} 13,875 > nilai F_{tabel} 2,79. Hal ini membuktikan bahwa Ha₄ diterima dan Ho₄ ditolak. Artinya terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X₁), Komunikasi interpersonal (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) secara signifikan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hasil hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 1,113 < tabel 1.676 maka Ha₁ ditolak Ho₁ diterima artinya tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara signifikan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Salahudin, Lengkong, dan Tulung, 2018) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Namun tidak semua pemimpin adalah pimpinan, ada sebuah kepemimpinan non formal yaitu kemampuan

untuk mempengaruhi orang lain yang muncul dari luar struktur formal. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi yang nilai probabilitasnya tidak signifikan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Sosiawan Ma'mun, 2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perlu untuk diperbaiki dan ditingkatkan sehingga bawahan yang dipimpin dapat digerakkan, diarahkan dan dipengaruhi dalam menentukan komitmen organisasinya untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hasil hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi Interpersonal (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,211 > \text{tabel } 1.676$ maka H_{a2} diterima H_{o2} ditolak artinya ada pengaruh positif antara Komunikasi Interpersonal (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Putra,Darna dan Muhidin, 2022) yang menyatakan Terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Pratama dan Rahman, 2020) yang menyatakan terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Saputra, Mustafa, dan Mahdum, 2017) yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hasil hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,069 > \text{tabel } 1.676$ maka H_{a3} diterima H_{o3} ditolak artinya ada pengaruh positif antara Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Herli Febrianto, 2024) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Wagiyono, Sanosra dan Herlambang, 2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Safira,Adlina, dan Siregar, 2022) karena perbedaan objek penelitian.

4. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X₁), Komunikasi interpersonal (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hasil hipotesis keempat yang diajukan menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan (X₁), Komunikasi interpersonal (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil

perhitungan SPSS diperoleh hasil uji f yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar sig $0,00 < 0,05$ dan $F_{hitung} 13,875 >$ nilai $F_{tabel} 2,79$. Hal ini membuktikan bahwa H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak. Artinya terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1), Komunikasi interpersonal (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) secara signifikan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Gunanusa Utama Fabricators. Peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
2. Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
4. Gaya kepemimpinan, Komunikasi interpersonal dan Lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Komitmen Organisasi.

SARAN

1. Perlunya meningkatkan peran pemimpin pada PT Gunanusa Utama Fabricators. Pimpinan perlu mengambil langkah-langkah yang konkret untuk mencapai tujuan perusahaan, libatkan tim dalam proses penentuan tujuan, dan pastikan tujuan individu dan tim sejalan dengan visi perusahaan sehingga setiap karyawan merasa berkontribusi dan dihargai.
2. Perlu mengadakan pelatihan tentang cara memberikan umpan balik yang efektif. Karyawan pada PT Gunanusa Utama Fabricators mungkin tidak memberi masukan karena tidak tahu bagaimana melakukannya secara baik. Pelatihan ini bisa membantu karyawan lebih percaya diri dalam menyampaikan pendapat. Juga agar tidak terjadi miss komunikasi dan kesalahpahaman antar karyawan.
3. PT Gunanusa Utama Fabricators juga harus memperhatikan faktor lingkungan pada perusahaannya. Karena karyawan akan bertahan lama jika tercipta lingkungan yang nyaman dan aman di tempat mereka bekerja misal menyediakan tempat kerja yang memadai dengan begitu karyawan akan betah dan lebih berkomitmen dalam bekerja.
4. PT Gunanusa Utama Fabricators perlu memberikan penghargaan dan apresiasi, lalu menawarkan peluang pengembangan karir serta menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman agar para karyawan dapat bekerja dalam waktu panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Baru, E., Musa, C. I., Dipoadmodjo, T. S. P., Musa, Muh. I., & Haeruddin, Muh. I. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Vale Tbk di Sorowako.

Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE), 1(2), 45–56.
<https://doi.org/10.59971/jimbe.v1i2.8>

- Charis, A. I. (n.d.). *SKRIPSI Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas Negeri Semarang*.
- Daniel Goleman (2013) - *Focus: The Hidden Driver of Excellence*, HarperCollins.
- Febrianto, H. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir*. 13(2).
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.
E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(5), 1858.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p11>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016) - "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit Bumi Aksara.
- Jessica, A. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi.
Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 5(1).
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4341>
- JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* Vol. 10 No. 2 Desember Hal. 152-163. (2020). 10(2).
- Ma'mun, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karir pada komitmen organisasi dan kinerja. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 17(4), 503–521. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2013.v17.i4.117>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hazara cipta pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pratama, E. Y., & Rahman, A. (2018). Pengaruh komunikasi interpersonal dan servant leadership terhadap komitmen organisasi pada karyawan di hotel sapadia kabupaten rokan hulu. *Vol ., 1*.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal ilmiah edunomika*, 6(1), 44. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Putri, P. W. (n.d.). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional.
- Safira, B., & Adlina, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada pt. Pln (persero) up3 medan. *Transekonomika: akuntansi, bisnis dan keuangan*, 2(6), 373–388. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.305>
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P. K., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh komunikasi dan

gaya kepemimpinan serta budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

- Saputra, A., & Mustafa, M. N. (n.d.). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru di sekolah dasar negeri gugus iii upkd pendidikan kecamatan rumbai kota pekanbaru.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sultan, N. F., Lukman, R. Y., & Kartini, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19. *AKUNSIKA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 60–67. <https://doi.org/10.31963/akunsika.v2i2.2731>
- Suryati Eko Putro, Erisko Agustino S, & Rama Dwinata Agape. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 94–104. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i2.829>
- William G, Z. (n.d.). *Bussiness Research Methods*. South-western cengage learning.
- Yosepha, S. Y., Pujiati, H., & Wahyudi, J. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai satpol pp kecamatan makasar. 14.
- Zebua, F. B., Ndraha, A. B., Mendrofa, Y., & Zebua, E. (2024). Analisis gaya kepemimpinan ketua panwaslu kecamatan gunungsitoli (*Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*), 11(1), 870–883. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.55930>