

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:10) adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Pegawai bertujuan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, masyarakat bertujuan memperoleh jasa yang baik dengan pelayanan yang wajar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Adapun peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:14) adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan, tenaga kerja yang efektif, sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirements*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:23) terbagi menjadi enam, yaitu sebagai berikut :

- a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

- b. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan

sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*)

c. Fungsi Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

d. Fungsi Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

e. Fungsi Pengintegrasian (*Integration*)

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan, kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

f. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

2.1.2 Kepribadian

2.1.2.1 Pengertian Kepribadian

Menurut Pangastuti (2018:89) kepribadian adalah refleksi diri seseorang yang terbentuk karena pengaruh sosial dalam kehidupan sehari-hari. Faktor keturunan dan faktor lingkungan dimana orang tersebut tinggal dan bersosialisasi adalah salah satu pembentuk kepribadian seseorang. Kepribadian adalah cara seseorang merespon sesuatu yang terjadi, bersifat unik, dinamis, yang merupakan hasil interaksi fisik/genetik, *environment*, *emotional*, *cognition*, serta menunjukkan cara individu dalam mengelola (*management*) waktunya”.

Menurut Andreyana(2015:81)Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, tempramen, ciri-ciri khas dan perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen ini akan terwujud dalam tindakan seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan perilaku yang baku, atau berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang dihadapi, sehingga menjadi ciri khas pribadinya.

2.1.2.2 Fungsi Kepribadian

Menurut Bandura (dikutip di Rosyidi 2015:43) menyatakan banyak aspek fungsi kepribadian melibatkan interaksi orang itu dengan orang lain. Dampaknya, teori kepribadian yang memadai harus memperhitungkan konteks sosial dimana tingkah laku itu diperoleh dan dipelihara yaitu :

- a. Reciprocal determinist; pendekatan yang menjelaskan tingkah laku manusia dalam bentuk interaksi timbal-balik yang terus menerus antara determinan kognitif, behavioral dan lingkungan. Orang menentukan/mempengaruhi

tingkah lakunya dengan mengontrol kekuatan lingkungan, tetapi orang itu juga dikontrol oleh kekuatan lingkungan .

- b. Beyond reinforcement penting dalam menentukan apakah suatu tingkah laku akan terus terjadi atau tidak. Tetapi itu bukan satu-satunya pembentuk tingkah laku. Orang dapat belajar melakukan sesuatu hanya dengan mengamati dan kemudian mengulang apa yang dilihatnya. Belajar, melalui observasi dimana reinforcement eksternal tidak ada, yang berarti tingkah laku ditentukan oleh antisipasi konsekuensi, merupakan pokok teori belajar sosial.
- c. Cognition dan Self-regulation: Teori belajar tradisional sering terhalang oleh ketidaksenangan atau ketidakmampuan mereka untuk menjelaskan proses kognitif Konsep Bandura menempatkan manusia sebagai pribadi yang dapat mengatur diri sendiri (self regulation), mempengaruhi tingkah laku dengan cara mengatur lingkungan; menciptakan dukungan kognitif, mengadakan konsekuensi bagi tingkah lakunya sendiri. Kemampuan, kecerdasan untuk berfikir simbolik menjadi sarana yang kuat untuk menangani lingkungan, misalnya dengan menyimpan pengalaman itu dalam wujud verbal dan gambaran imajinasi untuk kepentingan tingkah laku pada masa yang akan datang.

2.1.2.3. Faktor-faktor Kepribadian

Menurut Yuliasuti (2015:3) Kepribadian (*Personality*) merupakan suatu hasil interaksi antara faktor keturunan (*heredity*) dengan faktor lingkungan (*Environment*). Dengan kata lain kepribadian sebagai hasil perpaduan antara faktor keturunan dan faktor lingkungan yang terdiri dari faktor budaya, sosial dan situasi. Ada tiga faktor yang menentukan kepribadian individu, yaitu :

- a. Keturunan merujuk faktor yang diturunkan saat pembuahan. Pendekatan keturunan berasumsi bahwa penjelasan paling akhir dari kepribadian seseorang atau individu adalah struktur molekul dari gen-gen yang terletak dalam kromosom. Sosok fisik, daya tarik wajah, kelamin, temperamen, komposisi otot dan reflek, tingkat energi dan ritme hayati merupakan karakteristik-karakteristik yang umumnya dipengaruhi oleh kedua orang tua. Beberapa hasil studi menunjukkan bahwa faktor-faktor psikofisik (seperti tinggi badan, warna rambut, sifat malu, takut, murung, kegemaran, kemantapan, tidak mau repot dan bahkan kepuasan kerja) cenderung ditentukan oleh faktor hereditas.
- b. Lingkungan adalah faktor yang merujuk pada budaya dimana seseorang dibesarkan, pengkodisian dini, norma-norma keluarga, teman-teman dan kelompok sosial serta pengaruh-pengaruh lain. Pertimbangan seksama dari argumen pendukung tentang keturunan dan lingkungan sebagai determinan utama kepribadian dapat dikatakan bahwa keduanya penting.
- c. Keturunan menentukan parameter-parameter atau batas-batas luar, tetapi potensi penuh individu akan ditentukan oleh penyesuaiannya pada keturunan

dan persyaratan lingkungan. Situasi sebagai determinan yang mempengaruhi efek keturunan dan lingkungan pada kepribadian. Kepribadian individu yang mantap dan konsisten, bisa berubah karena situasi. Tuntutan yang berbeda dari situasi yang berlainan memunculkan aspek-aspek yang berlainan pada kepribadian seseorang.

2.1.2.4. Indikator Kepribadian

Menurut Ivancevich (2016:95) indikator yang dijadikan untuk mengukur kepribadian adalah sebagai berikut:

- a. *Extroversion* (keterbukaan dengan lingkungan sosial dan fisik) sering juga disebut *surgeny* adalah orang yang tinggi pada dimensi ini cenderung penuh semangat, antusias, dominan, ramah, dan komunikatif. Orang yang sebaliknya akan cenderung pemalu, tidak percaya diri, submisif dan pendiam.
- b. *Emotional Instability* (stabilitas emosional) adalah orang yang tinggi dalam dimensi ini cenderung gugup, sensitif, tegang, dan mudah cemas. Orang yang rendah dalam dimensi ini cenderung tenang dan santai.
- c. *Agreeableness* (kesetujuan) adalah orang tinggi pada dimensi *agreeableness* cenderung ramah, kooperatif, mudah percaya dan hangat. Orang yang rendah dalam dimensi ini cenderung dingin, konfrontatif dan kejam.
- d. *Conscientiousness* (pengaturan diri) disebut juga *lack impulsivity* adalah orang yang tinggi pada dimensi *conscientiousness* umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur dan bertanggung jawab. Orang yang rendah dalam dimensi *conscientiousness* atau *impulsive* cenderung ceroboh, berantakan, dan

tidak dapat diandalkan. Penelitian kepribadian awal menamakan dimensi ini *will* (kemauan).

- e. *Openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman) adalah orang yang tinggi dalam dimensi *openness* umumnya terlihat imajinatif, menyenangkan, kreatif, dan artistik. Orang yang rendah dalam dimensi ini umumnya dangkal, membosankan dan sederhana.

2.1.3 Komunikasi Interpersonal

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Sebagai makhluk sosial, manusia pasti membutuhkan manusia yang lainnya. Rasa membutuhkan itu terdapat komunikasi di dalamnya, Orang satu dengan yang lainnya pasti selalu berinteraksi. Komunikasi merupakan kegiatan yang sangat dominan dalam kehidupan dalam kehidupan sehari-hari, namun tidaklah mudah memberikan definisi yang dapat diterima semua pihak. Sebagaimana layaknya konsep-konsep dalam ilmu sosial, komunikasi interpersonal juga mempunyai banyak definisi sesuai dengan persepsi ahli-ahli komunikasi yang memberikan batasan pengertian.

Pengertian dari Komunikasi Interpersonal menurut Hardjana(dikutip di Suranto Aw 2014:4)mengatakan, komunikasi Interpersonal adalah interaksi tata muka antar dua atau beberapa orang, di mana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupu nonverbal.

2.1.3.2 Tujuan Komunikasi Interpersonal

Menurut Suranto (2015:19) Komunikasi Interpersonal merupakan suatu *action oriented*, ialah suatu tindakan yang berorientasi pada tujuan tertentu. Tujuan Komunikasi Interpersonal itu bermacam-macam sebagai berikut :

a. Mengungkapkan perhatian kepada orang lain

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk mengungkapkan perhatian kepada orang lain. Dalam hal ini seseorang berkomunikasi dengan cara menyapa, tersenyum, melambaikan tangan, membungkukan badan, menanyakan kabar kesehatan partner komunikasinya, dan sebagainya.

b. Menemukan diri sendiri

Artinya, seseorang melakukan komunikasi interpersonal karena ingin mengetahui dan mengenali karakteristik diri pribadi berdasarkan informasi dari orang lain.

c. Menemukan dunia luar

Dengan komunikasi interpersonal diperoleh kesempatan untuk mendapatkan berbagai informasi dari orang lain, termasuk informasi dan aktual.

d. Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis

Sebagai makhluk sosial, salah satu kebutuhan setiap orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan baik dengan orang lain.

e. Mempengaruhi sikap dan tingkah laku

Komunikasi interpersonal ialah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap,

pendapat atau perilaku baik secara langsung maupun secara tidak langsung (dengan menggunakan media).

- f. Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu

Ada kalanya, seseorang melakukan komunikasi interpersonal sekedar mencari kesenangan atau hiburan.

- g. Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi

Komunikasi interpersonal dapat menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi (*mis communication*) dan salah interpretasi (*mis interpretasion*) yang terjadi antara sumber dan penerima pesan.

- h. Memberikan bantuan

Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya.

2.1.3.3 Faktor-faktor Komunikasi Interpesonal

Menurut panuju (2018:67) Faktor-faktor yang Mendukung Keberhasilan Komunikasi Antar pribadi sebagai berikut:

- a. Faktor bahasa

Semakin homogen bahasa yang digunakan masing-masing semakin mudah membentuk saling pengertian (*mutual of understanding*).

- b. Faktor fisik

Komunikasi antarpribadi 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.

c. Faktor Psikis

Komunikasi antar pribadi cenderung berjalan baik bila pada masing-masing memiliki gairah yang positif.

d. Faktor lingkungan

Komunikasi antar pribadi akan berjalan baik bila lingkungan tempat berkomunikasi dalam suasana yang kondusif. Misalnya, tidak ada gangguan dari suara bising kendaraan, suara penguat suara, musik yang keras, dan lainnya.

2.1.3.4 Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Suranto (2015:14) Komunikasi interpersonal, merupakan jenis komunikasi yang frekuensinya terjadinya cukup tinggi dalam kehidupan sehari-hari, baik secara verbal maupun non verbal adapun indikatornya sebagai berikut:

- a. Arus pesan dua arah, komunikasi interpersonal menempatkan sumber pesan dan penerima dalam posisi sejajar. Sehingga memicu terjadinya pola penyebaran pesan mengikuti arus dua arah. Artinya komunikator dan komunikan dapat bergantian secara cepat. seorang sumber pesan dapat berubah peran sebagai penerima pesan, begitu pula sebaliknya.
- b. Suasana *nonformal*. Komunikasi interpersonal biasanya berlangsung dalam suasana nonformal. Dengan demikian, apabila komunikasi itu berlangsung antara para pejabat disebuah instansi, maka para pelaku komunikasi itu tidak

secara kaku berpegang pada hierarki jabatan dan prosedur birokrasi, namun lebih memilih pendekatan secara individu yang bersifat pertemanan.

- c. Umpan balik segera. Oleh karena itu komunikasi interpersonal biasanya mempertemukan para pelaku komunikasi secara bertatap muka, maka umpan balik dapat diketahui segera.
- d. Peserta komunikasi berada dalam jarak yang dekat. Komunikasi interpersonal merupakan metode komunikasi antar individu yang menuntut agar peserta komunikasi berada dalam kondisi dekat baik dalam arti fisik maupun psikologis.
- e. Peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun nonverbal. Untuk meningkatkan keefektifan komunikasi interpersonal, peserta komunikasi dapat memberdayakan pemanfaatan kekuatan pesan verbal maupun nonverbal secara simultan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf dan Syarif (2017:27) Komitmen Organisasional adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Dan menurut Robbins dan Judge (dikutip di Yusuf dan Syarif 2017:26). Komitmen adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Sedangkan menurut Porter dan Mincer (dikutip di

Yusuf dan Syarif 2017:26) menyatakan Komitmen Organisasi sebagai keterikatan (*attachment*) dengan organisasi di karakteristik melalui kehendak untuk tetap bertahan, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya.

Menurut Robbins (dikutip di Samsuddin 2020:62) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu “*Organizational commitments is the collection of feeling and beliefs that people have about their organization as a whole*”. (Komitmen organisasi adalah kumpulan perasaan dan keyakinan memiliki organisasinya secara keseluruhan). Level komitmen organisasi bisa dimulai dari sangat tinggi sampai sangat rendah, orang-orang bisa mempunyai sikap tentang berbagai aspek organisasi mereka seperti saat praktek promosi organisasi, kualitas produk organisasi dan budaya organisasi.

2.1.4.2 Prinsip Komitmen dalam Organisasi

Menurut Wahyudi (2020:24) Prinsip adalah asas atau sesuatu yang mendasar dari sebuah komitmen, dalam hal ini adalah kontrak atau perjanjian dan tanggung jawab atau kewajiban.

a. Kontrak atau perjanjian

Dalam KBBI kontrak atau perjanjian secara bahasa artinya ikatan atau persaksian yang mengakibatkan munculnya hukum. Perjanjian atau

persaksian yang dimaksud adalah pernyataan kesediaan. Sedangkan Hukum yang dimaksud dapat berupa tertulis maupun tersirat

b. Tanggung jawab atau kewajiban

Dalam KBBI tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dsb).

c. Kepercayaan

masalah (hal-hal) organisasi itu kompleks, banyak variasi yang sulit dicairkan, namun semua orang harus percaya, bahwa mencapai tujuan tidak terganggu dengan perbedaan tersebut, kita hanya perlu bekerja sama, saling mengerti, saling membantu, dan itu sumber keberhasilan

2.1.4.3 Faktor-faktor terbentuknya Komitmen Organisasi

Menurut Steers dan Porter (dikutip di Yusuf dan Syarif, 2017:47) mengolongkan faktor-faktor terbentuknya Komitmen Organisasi menjadi 4 bagian berikut :

- a. Karakteristik pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi, dan nilai-nilai personal.
- b. Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas dan umpan balik.

- c. Karakteristik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggung jawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, dan sifat karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan
- d. Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robins dan Jugde (dikutip di Yusuf dan Syarif, 2017 : 32) dimensi yang digunakan untuk mengukur Komitmen Organisasi adalah :

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) yaitu nilai ekonomi yang di rasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila di bandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seseorang pemberi kerja karena ia di bayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- c. Komitmen normatif (*Normative Commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.1.5 Hubungan Kepribadian dan Komunikasi Interpersonal Dengan Komitmen Organisasi

2.1.5.1 Hubungan Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, tempramen, ciri-ciri khas dan perilaku seseorang. kepribadian memiliki lima dimensi dasar yang mendasari semua dimensi lainnya yang disebut big five, faktor lima tersebut terdiri dari keekstrofetan, keramah tamahan, kehati-hatian, kestabilan emosi, dan keterbukaan terhadap lingkungan dan pengalaman. Menurut Wijaya (2017:21) dalam sebuah organisasi, kepribadian akan sangat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugasnya. Tanpa disadari, faktor kepribadian dan emosi yang menjadi salah satu penentu keberhasilan komitmen yang dicapai oleh suatu organisasi karena untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi, faktor individu dan kelompok juga sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. Maka dari itu, sangat diperlukan bagi seseorang untuk tahu dan mengerti tentang kepribadian dan emosi, baik dari segi pengertian, ciri-ciri, dan bagian-bagian lainnya. Organisasi sangat membutuhkan pegawai dan tim kerja yang dapat mendukung keberhasilan suatu organisasi dan dalam Kepribadian sangat berpengaruh dalam berjalannya semua aktivitas yang ada dalam organisasi. Banyak hal yang menjadi faktor pembentuk di dalam komitmen organisasi, salah satu faktor yang mendasar dilihat dari kepribadiannya. Karena kepribadian sebagai pondasi dasar komitmen organisasi, jika pondasi baik maka akan menghasilkan komitmen yang baik.

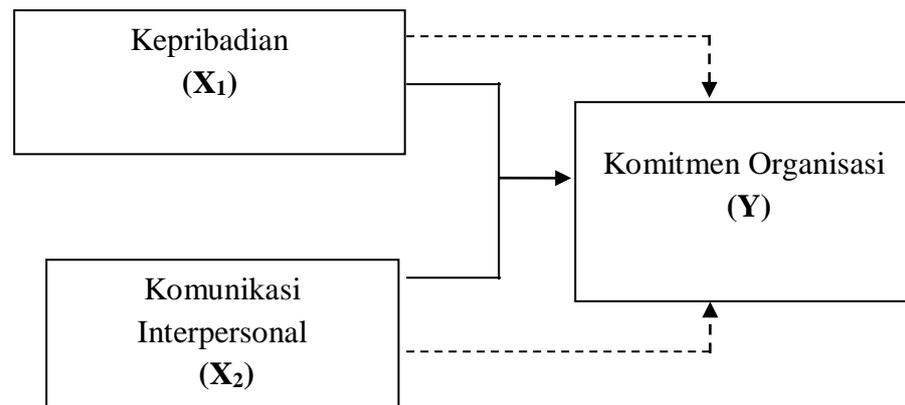
2.1.5.2 Hubungan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi

Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi antara dua orang atau kelompok yang aktif dan interaktif, dan dapat dilaksanakan langsung dengan cara verbal tanpa melalui perantara lain. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilaksanakan langsung oleh dua orang atau lebih dengan tujuan pesan yang disampaikan dapat diterima dan dipahami dengan baik. Menurut Wibowo (dikutip di Wijaya 2017:91) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dapat menjelaskan dengan karyawan apa yang harus diselesaikan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan dalam meningkatkan komitmen dalam berorganisasi. Ketika karyawan menetapkan tujuan tertentu, bekerja untuk mencapai tujuan itu dan menerima umpan balik dari tujuan itu, maka komunikasi diperlukan dalam Komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan adanya tingkat hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Sederhananya, jika karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal baik maka, komitmen organisasi akan semakin meningkat.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah kepribadian dan Komunikasi Interpersonal dan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi.



Keterangan:
----- : Parsial
——— : Simultan

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.3 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1

Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Nama Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Penelitian menurut Nur Laela Sayuti	Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kesehatan Kota Palopo, Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 2, 2018.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Independent : Kepribadian Komunikasi Interpersonal - Variabel Dependent: Komitmen Organisasi. - Alat analisis adalah analisis regresi linear ganda. - Hasil penelitian Uji Koefisien Determinasi (R²) dengan nilai R² sebesar 0.735, ini menunjukkan bahwa variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependent sebesar 73.5%. Sementara 26.5% dari variabel Dependent dipengaruhi oleh lainnya yang tidak termasuk dalam 	<p>Persamaanya :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memiliki variabel Independent dan Dependent yang sama yaitu : Kepribadian, Komunikasi Interpersonal, dan Komitmen Organisasi. - Alat Analisis yang digunakan adalah analisis r Regresi linear ganda. 	<p>Perbedaannya :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah Populasi Berbeda - menggunakan rumus Slovin - Objek penelitian berbeda

			variabel penelitian.		
2.	Penelitian menurut Hizrian Fariz Zhaviery	Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kota Banjarmasin, jurnal Sains Manajemen Vol. 3, No. 1, 2019.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Independent : Kepribadian Kompetensi Sumber Daya Manusia. - Variabel Dependent: Kinerja pegawai. - Alat analisis PLS (partial least square) - Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian dengan kinerja pegawai, dan kompetensi SDM juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. 	Persamaannya : <ul style="list-style-type: none"> - Memiliki persamaan variabel Independent yang sama yaitu : Kepribadian 	Perbedaannya : <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah Populasi Berbeda - menggunakan rumus Slovin - Objek penelitian berbeda - Alat Analisis yang digunakan adalah Analisis PLS (partial least square)
3.	Penelitian menurut Silvia Yula Wardani	Pengaruh komunikasi interpersonal dan interaksi teman sebaya terhadap kepercayaan diri pegawai dinas kesehatan dalam berpendapat Jurnal Manajemen, Vol. 3, No. 1, 2019.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Independent : komunikasi interpersonal interaksi - Variabel Dependent: kepercayaan diri - Alat analisis korelasi product moment untuk menganalisis data - Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi interpersonal 	Persamaannya : <ul style="list-style-type: none"> - Memiliki persamaan variabel Independent yang sama yaitu : Komunikasi Interpersonal 	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah Populasi Berbeda - menggunakan rumus Slovin - Objek penelitian berbeda - Alat Analisis yang

			<p>terhadap kepercayaan diri dalam berpendapat siswa dengan rhitung $(0,737) > r_{tabel} (0,433)$; 2) Ada pengaruh interaksi teman sebaya terhadap kepercayaan diri dalam berpendapat dengan rhitung $(0,737) > r_{tabel} (0,433)$; 3) Ada pengaruh komunikasi interpersonal dan interaksi teman sebaya terhadap kepercayaan diri.</p>		<p>digunakan adalah Alat analisis korelasi product moment untuk menganalisis data</p>
4.	<p>Penelitian menurut Riska Amalia</p>	<p>Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Emotional Intelligence terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung, jurnal Manajemen, Vol. 3, No. 1, 2017.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Independent : Komunikasi Interpersonal Emotional Intelligence - Variabel Dependent: Komitmen Organisasi - <i>Alat analisis yang digunakan adalah</i> regresi linier berganda - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran komunikasi interpersonal dalam kategori baik, gambaran emotional intelligence dalam kategori cukup baik, gambaran 	<p>Persamaannya :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memiliki variabel Independent dan Dependent yang sama yaitu : Komunikasi Interpersonal, dan Komitmen Organisasi. - Alat Analisis adalah analisis regresi linear ganda. 	<p>Perbedaannya :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah Populasi Berbeda - menggunakan rumus Slovin - Objek penelitian berbeda

			komitmen organisasi dalam kategori cukup baik, dan komitmen organisasi dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan emotional intelligence.		
5.	penelitian Menurut Olivia Nelwan	Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap, Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. 2019.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Independent : Kepribadian Orientasi Kerja Penempatan - Variabel Dependent: Kinerja Pegawai - <i>Alat analisis yang digunakan adalah</i> regresi linier berganda - Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan orientasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 	<p>Persamaannya :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memiliki variabel Independent yang sama yaitu : Kepribadian - Alat Analisis adalah analisis regresi linear ganda. 	<p>Perbedaannya :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah Populasi Berbeda - menggunakan rumus Slovin - Objek penelitian berbeda

			pegawai pada Disbudpar. Prov. Sulut. Pimpinan Disbudpar. Prov.		
6.	Penelitian menurut Erinda Dwimagistri Sukmana	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi pegawai Bank Nasional Indonesia Skripsi , 2020.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Independent : Komunikasi Interpersonal, Karyawan - Variabel Dependent: Komitmen Organisasi. - Alat analisis yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. - Hasil analisis menunjukan terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Adapun kontribusi komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif sebesar 13.5 %normatif sebesar 7.7%. 	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki variabel Independent yang sama yaitu : Komunikasi Interpersonal, dan Komitmen Organisasi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah Populasi Berbeda - menggunakan rumus Slovin - Objek penelitian berbeda - Alat Analisis yang digunakan adalah Alat analisis kuantitatif korelasional.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua baik secara parsial maupun simultan.