

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Damanik (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu, Hasibuan dalam Pusparani (2021) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai yang disesuaikan dengan peran atau tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana dia bekerja.

2.1.2 Aspek-aspek Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Anandita et al. (2021) terdapat 4 aspek kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b. Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- c. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 aspek kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Octaviana et al. (2021) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal yang baik antar anggota bisa mempengaruhi Kinerja anggota itu sendiri, Komunikasi Interpersonal yang baik akan berpengaruh baik pada Kinerja anggota dan begitupula sebaliknya jika komunikasi yang terjalin antar anggota tidak baik maka dapat mempengaruhi Kinerja anggota.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang pada dasarnya menekan bagaimana pengaruh anggota dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah organisasi kerja. Tingkat komitmen yang tinggi dimiliki oleh seorang anggota akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi.

2.2 Komunikasi Interpersonal

2.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut DeVito dalam Inayah & Suhana (2022) komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka yang dilakukan lebih dari dua rang atau bisa lebih, yang mana pihak penyampai pesan bisa langsung menyampaikan pesan kepada penerima pesan dan pihak penerima pesan bisa menerima pesan ataupun bisa menanggapi pesan yang disampaikan secara langsung.

Selain itu, menurut Mulyana dalam Anggraini et al. (2022) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi tatap muka antara orang-orang yang

memungkinkan setiap orang menangkap reaksi orang lain baik verbal maupun nonverbal secara langsung.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih dengan tujuan menyampaikan pesan dan menerima pesan.

2.2.2 Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal

Menurut DeVito dalam Endah et al. (2021) terdapat 5 aspek dalam komunikasi interpersonal, yaitu:

a. Keterbukaan

Keterbukaan adalah sikap dapat menerima pendapat/masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi kepada orang lain. Dapat disimpulkan keterbukaan yang dimaksud adalah dalam memberikan suatu informasi bersifat tidak tertutup atau terbuka dengan segala masukan yang diberikan. Salah satu bagian aspek keterbukaan adalah jujur terhadap stimulus yang datang baik berupa pikiran dan perasaan.

b. Empati

Empati adalah sikap seseorang atau kondisi seseorang yang dapat memahami dan merasakan suatu keadaan orang lain, dan melihat suatu permasalahan dari sudut pandang orang lain. Orang yang memiliki empati mampu memahami motivasi pengalaman orang lain, perasaan dan sikap orang lain. Bentuk komunikasi secara nonverbal dapat diperlihatkan melalui ekspresi wajah dan gerak tubuh, kontak mata maupun sentuhan yang sewajarnya.

c. Sikap Mendukung

Masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk saling mendukung agar terlaksananya suatu interaksi secara terbuka.

d. Sikap Positif

Sikap positif ketika dalam berkomunikasi dapat ditujukan melalui suatu perilaku. Ada dua cara mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal yaitu menyatakan sikap positif dan mendorong orang lain untuk dapat berinteraksi.

e. Kesetaraan

Artinya kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga. Kedua belah pihak yang melakukan komunikasi sama-sama saling menghargai dan saling memerlukan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan terdapat 5 aspek komunikasi interpersonal yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan.

2.2.3 Dampak Komunikasi Interpersonal

Adapun dampak komunikasi interpersonal sebagai berikut:

1. Konflik kerja

Menurut Wirawan dalam Almubaroq (2018) salah satu dampak dari komunikasi yang tidak baik adalah pertentangan atau konflik kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

2. Hubungan sosial

Menurut Arbi et al. (2021) menyebutkan bahwa dampak komunikasi yang tidak berjalan efektif adalah kesalahpahaman, memecah hubungan sosial, menimbulkan persepsi yang negatif, hingga timbul konflik atau pertikaian.

3. Kinerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Almubaroq (2018) tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan melalui konflik kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang. Hasil penelitian menunjukan Komunikasi interpersonal yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan BPN Kabupaten Malang. Komunikasi interpersonal yang terjalin di dalam organisasi semakin baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan terbukti semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 dampak komunikasi interpersonal yaitu konflik kerja, hubungan sosial, dan kinerja.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Inayah & Suhana (2022) komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Selain itu, menurut Rahayu et al. dalam Inayah & Suhana (2022) mendefinisikan komitmen organisasional adalah suatu sikap yang menggambarkan loyalitas pekerja pada organisasi juga merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui anggota organisasi yang menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan menunjukkan sikap, keyakinan, nilai dan kerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Pritanadira (2019) komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek, yaitu:

b. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Keinginan pegawai yang ingin mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena adanya keterikatan emosional dalam suatu organisasi.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Keinginan pegawai untuk bertahan sebagai anggota dalam suatu organisasi karena adanya keharusan untuk patuh.

d. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan kerugian jika berpindah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

2.3.3 Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Qamar & Madina (2021) dampak komitmen organisasi yaitu:

a. *Turnover*

Turnover adalah tingkat pertukaran atau pergantian, yang dalam konteks ini adalah pertukaran tenaga kerja atau pegawai. Tingkat *turnover* dapat diakibatkan oleh komitmen organisasi. Hubungan antara *turnover* dan komitmen organisasi tergolong tinggi, keinginannya untuk mengundurkan diri atau meninggalkan organisasi akan rendah, begitu pula sebaliknya. Pegawai yang komitmennya rendah akan dengan mudah memiliki niat untuk keluar dari organisasi.

b. Ketidakhadiran/tingkat absensi

Komitmen organisasi juga mempengaruhi ketidakhadiran pegawai ditempat kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung untuk mengusahakan untuk hadir ditempat kerja. Dari ketiga dimensi komitmen, hanya komitmen afektif yang berhubungan normativ dengan ketidakhadiran.

c. Kinerja

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sesuai dengan sebelumnya. Dengan kata lain, pegawai dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik. Dari dua dimensi komitmen organisasi, hanya komitmen afektif dan komitmen normative yang memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Sedangkan komitmen kelanjutan memiliki hubungan yang negatif. Komitmen afektif ditemukan lebih kuat hubungan positifnya dengan kinerja pegawai.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal et al. (2023) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi komitmen pegawai pada organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawainya, adapun besaran koefisien kinerja

anggotanya cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi karena kolaborasi yang lebih efektif. Ketiga, keterbukaan dalam komunikasi interpersonal dapat memfasilitasi pelaksanaan tugas yang lebih baik. Menurut penelitian oleh Hu & Liden (2011), Tim yang merasa nyaman untuk berbagi informasi dan gagasan cenderung mampu melakukan tugas mereka dengan efisien dan efektif. Keempat, keterbukaan dalam komunikasi interpersonal berhubungan dengan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan mereka. Menurut penelitian oleh Mayer et al. dalam Pritanadira (2019), komunikasi yang terbuka dan jujur di tempat kerja dapat memperkuat rasa tanggung jawab individu terhadap mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya aspek kedua komunikasi interpersonal yaitu empati yang berhubungan dengan aspek kinerja. Pertama, terdapat hubungan antara kemampuan berkomunikasi dengan empati dan kualitas kerja. Individu yang dapat berkomunikasi dengan empati cenderung lebih memahami kebutuhan dan harapan orang lain, sehingga mereka dapat memberikan solusi atau produk yang lebih sesuai. Hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja karena responsif terhadap kebutuhan dan masukan dari rekan kerja atau klien. Kedua, meskipun tidak secara langsung terkait, kemampuan empati dapat memengaruhi kuantitas kerja secara tidak langsung. Hubungan yang dibangun melalui komunikasi empatik dapat meningkatkan kerja tim dan kolaborasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan kuantitas kerja dalam jangka panjang. Ketiga, komunikasi interpersonal yang empatik memungkinkan individu untuk lebih memahami perasaan dan kebutuhan rekan kerja, sehingga mereka dapat memberikan dukungan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas dengan sukses. Selain itu, kemampuan empati juga membantu dalam menavigasi konflik dan tantangan antarpribadi yang mungkin muncul dalam pelaksanaan tugas, yang dapat memperbaiki pelaksanaan tugas secara keseluruhan. Keempat, kemampuan untuk berkomunikasi secara empatik sering kali terkait dengan tanggung jawab terhadap orang lain. Individu yang dapat memahami dan menghargai perasaan orang lain cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap hubungan dan interaksi mereka dengan orang-orang di sekitar mereka. Hal ini dapat mendorong perilaku yang lebih bertanggung

jawab dalam menyelesaikan tugas dan mempertahankan komitmen terhadap tim dan organisasi.

Kemudian temuan-temuan dari beberapa penelitian yang mengungkapkan korelasi positif antara aspek ketiga komunikasi interpersonal yaitu aspek sikap mendukung dengan berbagai aspek kinerja. Pertama, terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal yang mencerminkan sikap mendukung dan kualitas kerja. Sikap mendukung seperti mendengarkan dengan empati, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Hal ini karena karyawan yang merasa didukung secara interpersonal cenderung lebih termotivasi dan percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik. Kedua, sikap mendukung dalam komunikasi interpersonal juga mempengaruhi pelaksanaan tugas. Karyawan yang merasa didukung dan diberi dukungan yang memadai cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Dukungan ini juga membantu dalam mengatasi hambatan dan tantangan yang mungkin timbul selama pelaksanaan tugas. Ketiga, komunikasi interpersonal yang menunjukkan sikap mendukung dapat memperkuat tanggung jawab individu terhadap pekerjaan mereka. Merasa didukung oleh rekan kerja dan atasan membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka dan memberikan dorongan tambahan untuk memberikan yang terbaik.

Selanjutnya temuan-temuan dari beberapa penelitian yang mengungkapkan korelasi positif antara aspek keempat komunikasi interpersonal yaitu aspek sikap positif dengan berbagai aspek kinerja. Pertama, dalam hal kualitas kerja, studi oleh Grant et al. (2013) menemukan bahwa sikap positif seperti optimisme dan dukungan dalam interaksi antar-rekan kerja dapat meningkatkan kolaborasi dan mempromosikan standar yang lebih tinggi dalam hasil kerja. Ini mengindikasikan bahwa sikap positif dalam komunikasi dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas kerja. Kedua, dalam hal kuantitas kerja, penelitian oleh Luthans et al. (2015) menemukan bahwa sikap positif yang ditunjukkan oleh pimpinan dapat memotivasi bawahan untuk meningkatkan produktivitas dan menghasilkan kuantitas kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sikap

positif dalam komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi tingkat produktivitas individu dan tim. Ketiga, dalam pelaksanaan tugas, studi oleh Cameron & Caza (2002) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang didasari oleh sikap positif dapat mengurangi hambatan komunikasi dan meningkatkan koordinasi antar-tim, yang memfasilitasi pelaksanaan tugas dengan lebih efektif. Ini menunjukkan bahwa sikap positif dalam komunikasi dapat meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas. Keempat, dalam hal tanggung jawab, penelitian juga menunjukkan bahwa sikap positif dalam komunikasi interpersonal berhubungan dengan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan mereka. Individu yang menunjukkan sikap positif cenderung merasa lebih bertanggung jawab untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan dan memenuhi ekspektasi organisasi.

Terakhir temuan-temuan dari beberapa penelitian yang mengungkapkan korelasi positif antara aspek kelima komunikasi interpersonal yaitu aspek kesetaraan dengan berbagai aspek kinerja. Pertama, dalam hal kualitas kerja, kesetaraan dalam komunikasi interpersonal meningkatkan motivasi dan kualitas hasil kerja. Robinson et al. (2013) menemukan bahwa lingkungan yang mempromosikan kesetaraan mendorong kolaborasi dan inovasi, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja karena anggota tim merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang diakui. Kedua, kesetaraan dalam komunikasi interpersonal juga terkait dengan kuantitas kerja. Penelitian oleh Jackson et al. (2008) menunjukkan bahwa kesetaraan dalam peluang karir dan penghargaan di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kuantitas kerja. Ketiga, dalam pelaksanaan tugas, komunikasi interpersonal yang didasarkan pada kesetaraan memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik dan pelaksanaan tugas yang lebih efektif. Kearney et al. (2009) menemukan bahwa kesetaraan dalam komunikasi memberikan kesempatan yang sama untuk berkontribusi, yang meningkatkan keterlibatan individu dalam mencapai tujuan bersama. Keempat, kesetaraan dalam komunikasi interpersonal berhubungan dengan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan mereka. Shore et al. (2006) menemukan bahwa kesetaraan memperkuat rasa kepemilikan dan tanggung jawab individu terhadap hasil kerja karena mereka merasa diperlakukan

secara adil dan setara.

Adapun komitmen organisasi pada dasarnya merupakan keadaan dimana individu merasa yakin pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Berdasarkan temuan-temuan dari beberapa penelitian yang mengungkapkan korelasi positif antara aspek pertama komitmen organisasi yaitu aspek komitmen afektif dengan berbagai aspek kinerja. Pertama, dalam hal kualitas kerja, komitmen afektif terhadap organisasi dikaitkan dengan peningkatan kualitas hasil kerja. Individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Studi oleh Meyer dan Allen dalam Pritanadira (2019) menemukan bahwa komitmen afektif dapat memprediksi perilaku positif seperti usaha tambahan dan keterlibatan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas kerja. Kedua, dalam hal kuantitas kerja, komitmen afektif juga berdampak pada tingkat absensi yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi. Penelitian oleh Mathieu dan Zajac (1990) menunjukkan bahwa individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kuantitas kerja. Ketiga, dalam pelaksanaan tugas, tingkat komitmen afektif yang tinggi dikaitkan dengan kinerja kerja yang lebih baik karena individu merasa terikat untuk mencapai tujuan organisasi. Allen dan Meyer dalam Pritanadira (2019) menemukan bahwa komitmen afektif yang kuat memotivasi individu untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka. Keempat, komitmen afektif terhadap organisasi juga memengaruhi tanggung jawab individu terhadap pekerjaan mereka. Studi oleh Meyer et al. dalam Pritanadira (2019) menunjukkan bahwa komitmen afektif memperkuat rasa identitas individu dengan organisasi dan meningkatkan rasa kepemilikan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Selanjutnya temuan-temuan dari beberapa penelitian yang mengungkapkan korelasi positif antara aspek kedua komitmen organisasi yaitu aspek komitmen normatif dengan berbagai aspek kinerja. Pertama, dalam hal kualitas kerja, individu yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi cenderung mempertahankan standar kualitas kerja yang tinggi. Mereka merasa memiliki tanggung jawab moral

untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi mereka. Kedua, terkait dengan kuantitas kerja, komitmen normatif juga berkaitan dengan produksi kerja yang lebih besar. Individu yang merasa terikat secara moral terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang substansial dan produktif. Ketiga, dalam pelaksanaan tugas, komitmen normatif memperkuat motivasi individu untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Mereka berusaha untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan hati-hati dan efisien. Terakhir, terkait dengan tanggung jawab, individu yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa lebih bertanggung jawab terhadap mencapai tujuan organisasi dan memenuhi ekspektasi pekerjaan mereka. Mereka lebih cenderung untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka dengan serius.

Terakhir temuan-temuan dari beberapa penelitian yang mengungkapkan korelasi positif antara aspek ketiga komitmen organisasi yaitu aspek komitmen berkelanjutan dengan berbagai aspek kinerja. Pertama, dalam hal kualitas kerja, penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung menampilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Studi oleh Meyer dan Allen dalam Pritanadira (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum, termasuk komitmen berkelanjutan, secara positif terkait dengan dedikasi dan orientasi pada hasil yang berkualitas. Kedua, terkait dengan kuantitas kerja, beberapa penelitian menunjukkan pengaruh komitmen organisasi, meskipun dampaknya mungkin tidak sejelas pada kualitas kerja. Misalnya, Meyer et al. dalam Pritanadira (2019) menemukan bahwa komitmen berkelanjutan berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, yang mengindikasikan peningkatan kuantitas kerja. Ketiga, dalam hal pelaksanaan tugas, komitmen organisasi, termasuk komitmen berkelanjutan, memengaruhi tingkat kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Penelitian oleh Rhoades et al. (2001) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung mencapai kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Terakhir, terkait dengan tanggung jawab, penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan tingkat tanggung jawab individu terhadap pekerjaan mereka. Meyer et al. dalam Pritanadira (2019)

menemukan bahwa individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap organisasi dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Octaviana et al. (2021) yaitu pertama komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal yang baik antar anggota bisa mempengaruhi kinerja anggota itu sendiri, Komunikasi interpersonal yang baik akan berpengaruh baik pada kinerja anggota dan begitupula sebaliknya jika komunikasi yang terjalin antar karyawan tidak baik maka dapat mempengaruhi kinerja anggota. Kedua komitmen organisasi, Komitmen organisasi yang pada dasarnya menekan bagaimana pengaruh anggota menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi dimiliki oleh seorang anggota akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan.

2.5 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1 Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja organisasi UKM Enforce Futsal Universitas Bhakti Kencana Bandung.
- H2 Terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja organisasi UKM Enforce Futsal Universitas Bhakti Kencana Bandung.
- H3 Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi UKM Enforce Futsal Universitas Bhakti Kencana Bandung.