

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KETERIKATAN
KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT.PLN (PERSERO)
ULP AIR MOLEK**

SKRIPSI

untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana pendidikan



Oleh
ALDI RIADI
NIM 2017/17059005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

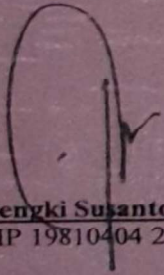
PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KETERIKATAN
KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT.PLN (PERSERO) ULP AIR MOLEK

Nama : Aldi Riadi
TM/NIM : 2017/17059005
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi


Padang, juli 2022

Disetujui Oleh

Ketua Jurusan


Perengki Susanto, SE.Sc., Ph.d
NIP 19810404 200501 1 002

Pembimbing


Yuki-Fitria, SE, MM
NIP 19820722 201012 2002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

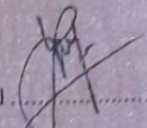
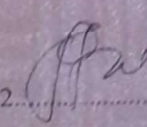
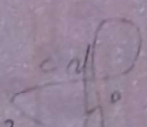
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pada Pt.Pin (Persero) Ulp Air Molek
Nama : Aldi Riadi
TM/NIM : 2017/17059005
Jurusan : manajemen
Keahlian : Sumberdaya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, juli 2022

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Pembimbing	Yuki Fitria, SE, MM	 1.....
2.	Penguji 1	Dr. Syahrizal, M.Si	 2.....
3.	Penguji 2	Chichi Andriani, SE,MM	 3.....

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aldi Riadi
NIM : 17059005
Tempat/Tanggal Lahir : Pariaman/ 01 September 1998
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Sumberdaya Manusia
Alamat : Sumbersari, Air Molek ,Indragiri Hulu,Riau
No. HP/Telp. : 0852-7431-0742
Judul : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi pada Pt.Pln Ulp Air Molek

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang atau di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua jurusan.

Padang, Juni 2022

Penulis



Aldi Riadi

NIM. 17059005

ABSTRAK

Aldi Riadi. 2022. “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Keterikatan Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi Pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek” Skripsi. Padang: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.

Tujuan: Penelitian ini menganalisis: (1) sejauh mana komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap keterikatan kerja dan komitmen organisasional pada PT.PLN (PERSERO) ULP Air Molek (2) menganalisis sejauh mana komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek. (3) Untuk melihat Sejauh mana keterikatan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek (4) untuk mengetahui apakah komitmen karyawan berfungsi sebagai variabel mediasi mempengaruhi hubungan antara komunikasi interpersonal dengan keterikatan kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP AIR MOLEK.

Metodologi: penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PLN yang berada di kecamatan Pasir Penyau, Air Molek, Indragiri Hulu, Riau. Teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan total sampling dimana. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM menggunakan smart PLS3.

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasional pada Pt. PLN (persero) ULP Air Molek (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Keterikatan Kerja pada Pt. PLN (persero) ULP Air Molek (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan keterikatan kerja terhadap komitmen organisasional pada Pt. PLN (persero) ULP Air Molek. (4) Keterikatan kerja tidak dapat memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen karyawan Pada Pt. PLN (Persero) ULP Air Molek.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Keterikatan Kerja dan Komitmen Organisasional

KATA PENGANTAR

KATA PENGANTAR



Puji Syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Keterikatan Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi Pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini Penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Yuki Fitria, SE.,MM selaku pembimbing yang telah membimbing Penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku penguji 1, Ibu Chichi Andriani, SE,MM selaku penguji 2 dan bapak Okki Trinanda, S.E.,M.M.sebagai pembimbing akademik yang selalu memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Prof. Dr. Idris M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Perengki Susanto, SE., M.Sc. PhD selaku Ketua Jurusan Manajemen

5. Ibu Yuki Fitria, SE.,MM selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku tata usaha Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
7. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Ibu Gita Lorena selaku manajer PLN(persero) ULP Air yang telah membantu penulis dalam penelitian skripsi ini.
9. Teristimewa untuk orang tua tercinta Ibunda Irma Nilis dan Ayahanda Indra Azhar.
10. Adik tercinta Gepri kurniawan, Nasilva Suci Ramanda,dan Rakha Ashadiq Zikri serta keluarga besar yang telah berkorban baik material maupun moril, dan memberikan motivasi serta mendoakan penulis demi terwujudnya cita-cita penulis.
11. Sahabat tersayang seperjuang Fams Squad (Esha, Nazar blackpink, Ryan bareh, Fawwas super junior, Afdhal, Adit, Tio, sabri ajo mbappe dan teman seperjuangan sejak sekolah menengah Febriyeni Fitria serta sahabat dikala susah dan senang Al Fauzan dan rekan-rekan Insyaallah SE yang telah memberi motivasi, dorongan dan juga bantuan agar terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
12. Rekan-rekan Manajemen 2017 yang seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih

memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi kita semua.

Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih

Padang, Agustus
2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	5
KATA PENGANTAR	6
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
1. Keterkaitan Kerja	9
2. Komitmen Karyawan	17
3. Komunikasi Interpersonal.....	26
4. Teori Hubungan Antar Variabel	37
B. Penelitian Yang Relevan.....	39
C. Kerangka Konseptual.....	45
D. Hipotesis Tindakan	45
BAB III RANCANGAN PENELITIAN.....	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Subjek Penelitian	47
C. Populasi Dan Sampel.....	47
D. Definisi Operasional	49
E. Jenis dan Sumber Data.....	51
F. Teknik Pengumpulan Data	54

G. Teknik Analisis Data	55
1. Analisis Data Deskriptif.....	55
2. Analisis Statistik Inferensial	58
BAB IV HASIL PENELITIAN	64
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	64
B. Temuan Penelitian	67
C. Pembahasan	90
BAB V PENUTUP.....	96
A. Simpulan.....	96
B. Saran	97
DAFTAR RUJUKAN.....	100
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Penelitian Terdahulu Terkait Komunikasi Intepesonal, Keterikatan Kerja dan Komitmen organisasional.....	39
Tabel 2. Populasi.....	48
Tabel 3. Defenisi Operasional.....	51
Tabel 4. Karakteristik Usia Responden.....	67
Tabel 5. Karakteristik Jenis Kelamin Responden	68
Tabel 6. Karakteristik Jabatan Responden	68
Tabel 7. Karakteristik Waktu Responden Bekerja.....	69
Tabel 8. Frekwensi Komunikasi Interpersonal	70
Tabel 9. Frekwensi Komitmen Organisasional.....	71
Tabel 10. Frekwensi Keterikatan Kerja	73
Tabel 11. Indikator variable komunikasi interpersonal, komitmen organisasional, dan keterikatan kerja yang didrop	74
Tabel 12. Hasil Analisis Square Root of Average (AVE)	77
Tabel 13. Hasil Analisis Composite Reliability	79
Tabel 14. Hasil Analisis R-square.....	81
Tabel 15. Hipotesis Langsung	82
Tabel 16. Perhitungan koefisien variabel tidak langsung	84
Tabel 17. Komunikasi Interpersonal (X), Komitmen Organisasional (Y), Keterikatan Kerja (Z)	85
Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis Langsung	86
Tabel 19. Hasil Uji Mediasi	88
Tabel 20. Nilai Koefisien Jalur	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual	45
Gambar 2. Model Hubungan Variabel	61
Gambar 3. Struktur Organisasi PT.PLN (persero) ULP Air Molek.....	67
Gambar 4. Model Awal Hubungan Variabel yang Diteliti	76
Gambar 5. Model Awal Hubungan Variabel yang Diteliti	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Tabulasi Data Penelitian.....	102
Lampiran 2. Statistik Deskriptif.....	106
Lampiran 3. Hasil Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	120
Lampiran 4. Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	122
Lampiran 5. Kuesioner Penelitian.....	123

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai organisasi yang berperan besar dalam perekonomian Indonesia harus membenahi setiap elemen yang akan mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan hal yang vital karena manusia menjadi penggerak dari organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut harus produktif. Karyawan harus memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaan untuk meningkatkan produktivitasnya dalam organisasi. Keterikatan kerja yang dimaksud mengacu pada work engagement yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Keterikatan kerja adalah keadaan psikologis positif berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikan dengan vigor, dedication, dan absorption. Kurangnya perasaan akan terlibat secara penuh pada saat mengerjakan pekerjaannya. Ditandai dengan rendahnya perasaan antusias, penuh inspirasi, bangga, dan menyukai tantangan

Ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya, mereka akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang, ingin berhasil, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, (Bakker & Leiter, 2010) Keterikatan kerja karyawan akan tercermin dari kinerja yang tinggi, loyalitas serta komitmen untuk tidak mudah berpindah ke

perusahaan lain. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan antara lain , a) Tuntutan pekerjaan (job demands) b) Sumber daya pribadi (personal resources) c) Sumber daya pekerjaan (job resources)d) Modal Sosial (Social Capital).

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi.

Sebagai makhluk sosial, manusia diharuskan selalu berhubungan dengan individu atau kelompok lain, hubungan ini memerlukan adanya interaksi untuk menyampaikan atau menerima suatu informasi guna memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga komunikasi yang baik antar lini di perusahaan sangat dibutuhkan agar berjalan baiknya suatu strategi di perusahaan tersebut. Wexley & yukl (1992 ; 96) menjelaskan salah satu cara untuk membangun komitmen karyawan pada perusahaan adalah dengan membangun komunikasi, komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi, yang diperkuat oleh Pace & Paules (2001;25) berpendapat bahwa salah satu cara untuk memelihara dan membuat organisasi yang berkomitmen dan integrative adalah dengan memperhatikan komunikasi didalamnya, Menurut Effendi, pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar komunikator dengan komunikan, komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Arus balik bersifat langsung, komunikator mengetahui tanggapan

komunikasikan ketika itu juga. Pada saat komunikasi dilancarkan, komunikator mengetahui secara pasti apakah komunikasinya positif atau negatif, berhasil atau tidaknya. Jika ia dapat memberikan kesempatan pada komunikasikan untuk bertanya seluas-luasnya (Sunarto, 2003, p. 13). oleh karena itu para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.). Empati adalah salah satu hal penting dalam komunikasi interpersonal namun empati pada pt.pln (persero) ulp air molek Masih kurangnya empati terhadap apa yang dirasakan oleh orang lain dalam hal ini perhatian terhadap rekan kerja.

Komitmen organisasional adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini, dan temuan yang didapat pada penelitian ini adalah masih kurangnya hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karna ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi.

Komitmen merupakan sesuatu yang penting untuk sebuah perusahaan komitmen karyawan yang tinggi menghasilkan performa kerja yang baik, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan, Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan perusahaan menjadikan organisasi kearah yang lebih baik.

Karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat akan tetap konsisten tinggal pada organisasinya (Nasution, 2017). Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Didalam perusahaan terdiri dari sekelompok individu yang saling bekerja sama dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dan pada penelitian ini masih kurangnya komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada Organisasinya, dan juga menunjukkan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul .

Tujuan perusahaan ini tentunya tidak dapat terwujud tanpa adanya karyawan yang bekerja dan memberikan waktu dan tenaganya untuk keberlangsungan perusahaan. Hal itu menandakan bahwa komitmen kerja mempunyai arti lebih dari hanya sebagai kesetiaan yang pasif, melainkan mempunyai pengaruh yang aktif serta kemauan karyawan guna memberikan kontribusi yang sangat berarti pada perusahaannya (Melina Taurisa & Intan, 2012).

PT PLN (Persero) ULP Air Molek, Riau adalah perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan. Untuk mewujudkan pencapaian tujuan PLN yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia diperlukan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi untuk mendukung misi World Class Services. Untuk membangun hal tersebut dibutuhkan sebuah komitmen dari karyawan agar tujuan tersebut dapat

tercapai komitmen anggota pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap.

Bentuk keterikatan yang peneliti lihat pada perusahaan ini saat melakukan kunjungan/observasi adalah tingkat kehadiran tepat waktu yang baik serta komunikasi antar karyawan yang cukup baik dengan berkumpul bersama setelah bekerja baik untuk makan ataupun sekedar minum agar karyawan tidak merasa lebih dekat dan akrab, serta dapat dilihat juga dari postingan instagram milik perusahaan yang juga memperlihatkan kedekatan ini, mungkin terlihat kecil namun hal besar tentu dimulai dengan langkah kecil, oleh karena itu komunikasi yang baik maka organisasi dapat maju dan berkembang, dengan komunikasi yang baik pembagian kerja dapat disampaikan dengan jelas sehingga pekerjaan akan selesai lebih cepat Maka produktivitas perusahaan juga meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti ingin mengangkat judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Keterikatan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT.PLN (PERSERO) ULP Air Molek”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi yang ada di pada perusahaan PT. PLN (persero) ULP Air Molek ?
2. Bagaimana keterikatan kerja yang ada pada PT. PLN (persero) ULP Air Molek?
3. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT.PLN (persero) ULP Air Molek ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka pembahasan permasalahan keterikatan kerja karyawan perusahaan PT.PLN (persero) ULP Air Molek dibatasi pada variabel yang di duga erat kaitannya yaitu komunikasi interpersonal dan komitmen organisasional

D. Rumusan Masalah

1. Sejauh mana komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek ?
2. Sejauh mana komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek ?
3. Sejauh mana keterikatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek ?

4. Apakah komitmen organisasional berfungsi sebagai variabel mediasi mempengaruhi hubungan antara komunikasi interpersonal dengan keterikatan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauhmana komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap keterikatan kerja dan komitmen organisasional PT. PLN (Persero) ULP Air Molek
2. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauhmana komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek
3. Untuk melihat Sejauhmana keterikatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek
4. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berfungsi sebagai variabel mediasi mempengaruhi hubungan antara komunikasi interpersonal dengan keterikatan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis; dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh komunikasi dan dan keterikatan kerja terhadap komitmen organisasional .
2. Manfaat Praktis; dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan di PT.PLN (persero) ULP Air Molek khususnya departemen sumberdaya manusia dalam rangka untuk meningkatkan komitmen organisasional. Penelitian ini

juga diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap komitmen organisasional di suatu perusahaan.