

Pengaruh Kesadaran Diri, Kematangan Beragama dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bahari Anugerah Logistik Medan

Aditya¹⁾, Hafizah²⁾, Sopi Pentana³⁾

Universitas Harapan Medan
Email Address: aditya@gmail.com

Received : 01 September 2022
Revised : 12 – 19 September 2022
Accepted : 29 September 2022

Abstrak

This study aims to determine the effect of self-awareness on organizational commitment, the influence of religious maturity on organizational commitment, the effect of interpersonal communication on organizational commitment and to determine whether self-awareness, religious maturity and interpersonal communication on organizational commitment at PT. Bahari Anugerah Logistik Medan. The total population in this study amounted to 104 people, and all of them were sampled using the saturated sample examination technique. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that self-awareness had a positive and significant effect on organizational commitment, religious maturity had a positive and significant effect on organizational commitment, interpersonal communication had no effect on organizational commitment. Self-awareness, religious maturity and interpersonal communication have a positive and significant impact on organizational commitment at PT. Bahari Anugerah Logistik Medan.

Keywords: *Self Awareness, Religious Maturity, Interpersonal Communication, Organizational Commitment*

Pendahuluan

Pada era globalisasi dewasa ini, ketatnya persaingan terjadi bukan hanya pada tingkatan negara, tetapi juga merambah pada tataran organisasi kerja. Kondisi seperti ini menuntut setiap organisasi kerja di dalam negeri untuk berbenah diri. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memenangkan persaingan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) secara tepat dan optimal. Organisasi akan dapat berkembang dan maju di masa yang akan datang, apabila cepat dan tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan SDM yang hanya dapat dicapai melalui proses terpadu dari pendidikan, latihan, dan pengembangan. Hasibuan (2019:147) berpendapat, bahwa manusia merupakan faktor motor penggerak, dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi, (organisasi publik maupun non publik) dan institusi. Maka, pentingnya pemanfaatan sumber daya manusia pada dunia kerja bertujuan, supaya ada yang mengoperasikan kegiatan yang berlangsung di suatu perusahaan atau organisasi dengan baik.

Jadi, walaupun pada abad modern kemajuan teknologi dapat menggantikan sebagian besar tugas manusia, tetapi perusahaan yang berbasis teknologi sangat canggih pun tidak dapat meninggalkan fungsi manusia sebagai brainware atau otak dari perusahaan. Manusia yang dimaksud adalah karyawan, dengan kata lain bahwa perusahaan adalah suatu sistem sosial dan karyawan adalah unsur yang paling penting di dalamnya. Tenaga kerja yang berkualitas ditandai atau diukur oleh beberapa faktor, yang diantaranya adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa,

kecakapan, dan tanggung jawab.

Komitmen karyawan menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Perusahaan selalu menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, tetapi diantaranya ada kendala utama yang dapat timbul terutama berasal dari karyawan, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu bentuk kepribadian individu adalah kesadaran diri. Kesadaran diri diartikan sebagai kemampuan dan bakat mengenali dirinya sendiri. Ada ungkapan yang menyatakan bahwa segala sesuatu sangat tergantung pada dirinya sendiri. Iqbal (2012) menyatakan bahwa fokus utama dari pembentukan perilaku manusia berawal dari kesadaran diri. Kesadaran diri merupakan alat kontrol dalam kehidupan sehingga membawa seseorang mampu mencapai keberhasilan yang dicita-citakan.

Dengan demikian dapat bahwa keberhasilan suatu organisasi juga bergantung pada sejauh mana kesadaran individu terhadap tanggung jawab pribadinya. Kesadaran yang ada dalam diri individu dianggap memiliki sumbangan yang tinggi pada komitmen organisasi. Apabila seseorang sadar akan diri dan keberadaannya, maka ia akan mengenal kenyataan dirinya dan sekaligus kemungkinan-kemungkinannya, serta diharapkan mengetahui peran apa yang harus dia mainkan untuk mewujudkan keinginannya, termasuk didalamnya adalah memunculkan komitmen organisasi.

Faktor lain yang juga sangat berpengaruh terhadap tingginya komitmen organisasi adalah kematangan (*maturity*). Salah satu bentuk kematangan individu adalah dalam hal beragama. Kematangan beragama sendiri diartikan sebagai watak keberagamaan yang terbentuk melalui pengalaman keagamaannya. Pengalaman-pengalaman tersebut membentuk prinsip dan kebiasaan positif dalam kehidupan. Seseorang yang matang dalam beragama mampu bertindak positif, hal ini dikarenakan pada dasarnya semua agama mendorong individu untuk menghadirkan kebaikan, kasih sayang dengan sesama dan lingkungannya serta bertanggung jawab dengan apa yang dimilikinya.

Pembahasan mengenai kematangan beragama didasarkan pada pertimbangan bahwa keimanan dan pengalaman ketuhanan dapat dinilai secara ilmiah melalui regulasi matangnya individu dari perilaku yang nampak sebagai penghayatan dan pernyataan diri pada kehidupan yang dijalani seseorang. Kematangan beragama juga merupakan dinamisator dalam memantapkan kepribadian seseorang. Bila individu dapat mengetahui dan menghayati agamanya secara benar dan mendalam, serta memiliki konsistensi moral yang tinggi, maka mereka memiliki ciri-ciri orang yang matang dalam beragama. Dengan memiliki kematangan beragama, seseorang dapat dikatakan memiliki modal cukup untuk memunculkan komitmen terhadap organisasinya, karena ia akan bertanggung jawab dan sadar pada tugas yang disandangnya.

Selain itu, komunikasi interpersonal juga mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan. Komunikasi di kalangan pekerja adalah penting karena komunikasi dalam organisasi menyatukan aktifitas semua fungsi yang ada. Pemimpin yang mempunyai sifat yang terbuka, memahami dan mau mendengar pandangan pekerjanya akan menghasilkan golongan pekerja yang bermotivasi dan setia. Komunikasi yang terjadi antara pemimpin dengan pekerja juga akan membentuk suasana kerja yang penuh kepercayaan, yang akhirnya pekerja dapat berkomitmen.

Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan secara langsung akan berdampak pada kejenuhan di dalam perusahaan yang menyebabkan banyak terjadinya *turnover*, dimana kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela

menurut pilihannya sendiri. *Turnover* pada karyawan merupakan respon yang berkepanjangan terkait penyebab rendahnya komitmen organisasional yang terjadi di tempat kerja.

Banyak perusahaan yang selalu berupaya agar sumber daya manusia yang dimilikinya terlibat penuh dalam upaya untuk menghasilkan dan meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi dan efisien serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. PT. Bahari Anugerah Logistik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pengangkutan barang.

Fenomena yang terjadi pada PT. Bahari Anugerah Logistik penurunan komitmen organisasi dikarenakan kesadaran diri, kematangan beragama dan komunikasi interpersonal. Adapun fenomena kesadaran diri yang terjadi pada PT. Bahari Anugerah Logistik ialah perhatian terhadap diri sendiri, kesiapan untuk mengenali diri sendiri, atau bisa dikatakan kesadaran diri mengenali perasaan pada saat melaksanakan pekerjaan sesuai job desk yang telah ditetapkan oleh PT. Bahari Anugerah Logistik. dan fenomena yang terjadi pada PT. Bahari Anugerah Logistik ialah kematangan beragama yang terjadi pada karyawan, beberapa karyawan seharusnya mengenali dan memahami nilai nilai agama yang terletak pada nilai nilai luhurnya dan menerapkan nilai nilai tersebut pada PT. Bahari Anugerah Logistik.

Dan yang paling penting ialah komunikasi interpersonal dimana ini menjadi tolak ukur yang penting karyawan dalam menyesuaikan diri di dalam ruang lingkup pekerjaan dan hal inilah yang membuat peneliti ingin menyadarkan karyawan untuk membangun komunikasi yang baik antar sesama karyawan hingga kepada konsumen. Dari hasil wawancara fenomena penurunan komitmen organisasi yang di akibatkan oleh kesadaran diri, kematangan beragama, dan komunikasi interpersona. Dalam situasi lingkungan kerja di PT. Bahari Anugerah Logistic, terlihat bahwa kesadaran diri tidak mendukung kerja yang efektif.

Pada PT. Bahari Anugerah Logistik Medan adalah perusahaan yang berkembang sebagai penyedia solusi total untuk kebutuhan logistik. Layanan komprehensif Anugerah Bahari Logistik meliputi transportasi berat dan proyek, angkutan udara, angkutan laut, angkutan darat, penyimpanan dan distribusi domestik serta pengiriman barang dan bea cukai, sudah dilengkapi dengan *safety tools*. Hal ini dilakukan supaya karyawan tidak merasa cemas terjadi kecelakaan kerja. Namun disisi lain, kesadaran karyawan masih kurang akan keselamatan kerja dan cenderung masih meremehkan pekerjaannya, walau karyawan tersebut merupakan karyawan senior dan sudah ahli dibidangnya. Disamping kesadaran dirinya, hal ini juga disebabkan pemahaman dalam hal beragama masih kurang sehingga hal ini juga mempengaruhi bagaimana karyawan bisa bekerja dengan sungguh-sungguh dan maksimal. Kurangnya kematangan beragama karyawan dapat diindikasikan dengan kurangnya kesadaran diri untuk secara sukarela membantu teman, selalu berharap imbalan dari hasil menolong rekan kerja dan mementingkan dirinya sendiri. Komunikasi interpersonal antar karyawan masih kurang sehingga terjadi mis komunikasi yang menyebabkan kurangnya komitmen mereka dalam bekerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul : "**Pengaruh Kesadaran Diri, Kematangan Beragama dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bahari Anugerah Logistik Medan**".

Kerangka Teoritis

Pengertian Komitmen Organisasi

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas/keterkaitan seseorang terhadap perusahaan dalam bentuk usaha untuk mencapai tujuan serta efektif dan efisien sesuai dengan target yang direncanakan dan berdasarkan kepada prinsip-prinsip, dan nama baik yang secara keseluruhan bertujuan untuk mencapai kesejahteraan bagi karyawan

maupun pemilik perusahaan.

Pengertian Kesadaran Diri

Yuwono (2019) mengemukakan bahwa Kesadaran diri merupakan gambaran mental yang dimiliki seorang tentang dirinya yang mencakup citra fisik dan psikologis". Citra fisik berkaitan dengan penampilan fisik, daya tarik, kesesuaian dan ketidak sesuaian berbagai bagian tubuh untuk berperilaku. Sedangkan citra psikologis, didasarkan atas pikiran, perasaan dan kemampuan yang mempengaruhi penyesuaian pada kehidupan. Selanjutnya ia mengemukakan bahwa kesadaran diri merupakan gambaran tentang dirinya yang ditentukan oleh peran dan hubungan dengan orang lain sebagai akibat dari kemanusiaan.

Pengertian Kematangan Beragama

Menurut Allport (2013) (dalam Indirawati, 2016:74-75) kematangan beragama itu ialah watak keberagamaan yang terbentuk melalui pengalaman. Pengalaman-pengalaman itu sendiri akan membentuk respon terhadap objek-objek atau stimulus yang diterimanya yang berupa konsep-konsep dan prinsip-prinsip.

Pengertian Komunikasi Interpersonal

Devito (2017:5-6) menyatakan bahwa "Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang yang telah memiliki hubungan, dimana orang-orang tersebut telah berhubungan dengan berbagai cara. Sedangkan Suprpto (2016) menyatakan bahwa komunikasi sebagai suatu proses (*sharing process*). Komunikasi berasal dari kata-kata (bahasa) Latin *Communis* yang berarti umum (*Common*) atau bersama. Apabila kita berkomunikasi, sebenarnya kita sedang berusaha menumbuhkan sesuatu kebersamaan (*Commonnes*) dengan seseorang. Yaitu kita berusaha berbagi informasi, ide atau sikap.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data Penelitian

Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (kesadaran diri, kematangan beragama dan komunikasi interpersonal) dengan variabel terikat (komitmen organisasi), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Variabel Y (Komitmen Organisasi)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.559	0,187	Valid
Butir 2	0.519	0,187	Valid
Butir 3	0.505	0,187	Valid

Variabel X₁ (Kesadaran Diri)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.594	0,187	Valid
Butir 2	0.439	0,187	Valid
Butir 3	0.340	0,187	Valid

Butir 4	0.535	0,187	Valid
Butir 5	0.577	0,187	Valid
Butir 6	0.470	0,187	Valid

Variabel X₂ (Kematangan Beragama)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Butir 1	0.405	0,187	Valid
Butir 2	0.537	0,187	Valid
Butir 3	0.510	0,187	Valid
Butir 4	0.394	0,187	Valid
Butir 5	0.303	0,187	Valid

Variabel X₃ (Komunikasi Interpersonal)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Butir 1	0.556	0,187	Valid
Butir 2	0.572	0,187	Valid
Butir 3	0.501	0,187	Valid
Butir 4	0.573	0,187	Valid
Butir 5	0.341	0,187	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, kuisisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas Data

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen organisasi (Y)	5	0.709	Reliable
Kesadaran diri (X ₁)	5	0.752	Reliable
Kematangan beragama (X ₂)	4	0.672	Reliable
Komunikasi interpersonal (X ₃)	4	0.742	Reliable

Pada pengujian realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,28266662
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,111
	Positive	,072
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,097 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Model 1 diperoleh nilai Asymp. Sig sebesar 0,097 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kesadaran Diri	,898	1,113
Kematangan Beragama	,689	1,452
Komunikasi Interpersonal	,650	1,538

a. Dependent Variable : komitmen organisasi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari nilai kesadaran diri, kematangan beragama dan komunikasi interpersonal lebih kecil atau dibawah 10 ($VIF < 10$), ini berarti tidak terkena multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Nilai Tolerance dari nilai kesadaran diri, kematangan beragama dan komunikasi interpersonal lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedasdisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,450	1,112		5,803	,000
Kesadaran Diri	-,058	,035	-,161	-1,675	,097
Kematangan Beragama	-,106	,042	-,275	-1,810	,064
Komunikasi Interpersonal	-,053	,040	-,149	-1,325	,188

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kesadaran diri (X_1) adalah 0,097, kematangan beragama (X_2) adalah 0,064 dan komunikasi interpersonal (X_3) adalah 0,188. Karena nilai signifikansi variabel kesadaran diri (X_1), kematangan beragama (X_2) dan komunikasi interpersonal (X_3) lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,544	2,108		1,681	,096
Kesadaran Diri	,201	,066	,300	3,068	,003
Kematangan Beragama	,194	,080	,271	2,424	,017
Komunikasi Interpersonal	-,023	,076	-,035	-,305	,761

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

$$Y = 3,544 + 0,201 X_1 + 0,194 X_2 - 0,023 X_3$$

- a = 3,544 atau konstanta regresi, yang berarti jika tidak ada nilai independen variabel X_1 (kesadaran diri), X_2 (kematangan beragama) dan X_3 (komunikasi interpersonal). Dalam hal ini jika X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan 0 (nol) maka komitmen organisasi akan bertambah sebesar 3,544.
- $b_1 = 0,201$ untuk independen variabel X_1 (kesadaran diri) yang bertanda positif menunjukkan kenaikan kesadaran diri sebesar 1 satuan akan menambah komitmen organisasi sebesar 0,201 satuan.
- $b_2 = 0,194$ untuk independen variabel X_2 (kematangan beragama) yang bertanda positif menunjukkan bahwa kenaikan kematangan beragama sebesar 1 satuan akan menambah jumlah komitmen organisasi sebesar 0,194 satuan.
- $b_3 = -0,023$ untuk independen variabel X_3 (komunikasi interpersonal) yang bertanda negatif menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi interpersonal sebesar 1 satuan akan mengurangi jumlah komitmen organisasi sebesar 0,023 satuan.

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,376 ^a	,141	,116	2,31665

a. Predictors: (Constant), Komunikasi interpersonal, Kesadaran diri, Kematangan beragama

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Dari tabel diatas, diperoleh R Square adalah 0,141. Hal ini berarti 14,1% komitmen organisasi (Y) dipengaruhi oleh X_1 (kesadaran diri), X_2 (kematangan beragama), dan X_3 (komunikasi interpersonal) secara simultan dan sisanya sebesar 85,9% ditentukan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,544	2,108		1,681	,096
Kesadaran Diri	,201	,066	,300	3,068	,003
Kematangan Beragama	,194	,080	,271	2,424	,017
Komunikasi Interpersonal	-,023	,076	-,035	-,305	,761

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Nilai t-tabel dengan derajat bebas $104 - 3 = 101$ dan taraf nyata 5% adalah 1,984. Nilai t hitung untuk X_1 ($3,068 > 1,984$) dan Sig ($0,003 < 0,05$), maka kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk nilai t hitung untuk X_2 ($2,424 > 1,984$) dan Sig ($0,017 < 0,05$), dengan demikian kematangan beragama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk nilai t hitung untuk X_3 ($-0,305 < 1,984$) dan Sig ($0,761 > 0,05$), dengan demikian komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,302	3	29,434	5,484	,002 ^b
	Residual	536,688	100	5,367		
	Total	624,990	103			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kesadaran Diri, Kematangan Beragama

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F_{hitung} sebesar 5,484 dengan tingkat signifikansi 0,002. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,484 > 3,09$) atau $sig F < 5\%$ ($0,002 < 0,05$). Artinya bahwa secara simultan variabel kesadaran diri, kematangan beragama dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil penelitian bahwa kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-tabel dengan derajat bebas $104 - 3 = 101$ dan taraf nyata 5% adalah 1,984. Nilai t hitung untuk X_1 ($3,068 > 1,984$) dan Sig ($0,003 < 0,05$).

Pengaruh Kematangan beragama Terhadap Komitmen organisasi

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil penelitian bahwa kematangan beragama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-tabel dengan

derajat bebas $104 - 3 = 101$ dan taraf nyata 5% adalah 1,984. Nilai t hitung untuk X_2 ($2,424 > 1,984$) dan Sig ($0,017 < 0,05$).

Komunikasi interpersonal Terhadap Komitmen organisasi

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil penelitian bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-tabel dengan derajat bebas $104 - 3 = 101$ dan taraf nyata 5% adalah 1,984. Nilai t hitung untuk X_2 ($-0,305 < 1,984$) dan Sig ($0,761 > 0,05$).

Kesadaran diri, Kematangan beragama Dan Komunikasi interpersonal Terhadap Komitmen organisasi

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil penelitian bahwa variabel kesadaran diri, kematangan beragama dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai uji ANOVA atau F test, didapat F_{hitung} sebesar 5,484 dengan tingkat signifikansi 0,002. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,484 > 3,09$) atau sig $F < 5\%$ ($0,002 < 0,05$).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bahari Anugrah Logistik.
2. Kematangan beragama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bahari Anugrah Logistik.
3. Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Bahari Anugrah Logistik.
4. Kesadaran diri, kematangan beragama dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bahari Anugrah Logistik.

Saran

1. Perusahaan perlu memberi perhatian kepada karyawan untuk peningkatan keterampilan dan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan serta mengupayakan perbaikan kesejahteraan karyawan, sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga prestasi dapat dicapai dengan baik.
2. Pihak manajemen diharapkan untuk terus mampu memberikan motivasi agar karyawannya bisa matang dalam berfikir dengan cara mengadakan pengajian secara rutin sehingga bisa berdampak terhadap produktivitasnya dan hal ini akan dapat meningkatkan potensi yang ada pada masing-masing individu yang ada di perusahaan. Dengan meningkatnya kematangan dalam beragama di dalam diri karyawan, maka kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam perusahaan akan dapat meningkatkan kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan.
3. Dalam menentukan komitmen organisasi, diharapkan karyawan yang pendidikan masih rendah didorong untuk meneruskan ke pendidikan yang lebih tinggi. Dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan perusahaan dapat lebih maju dan berkembang karena pola pikir karyawannya sudah maju ke depan terutama dalam pemasaran produknya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Allport, Gordon W. (2012). Personal religious orientation and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology* 5(4):432–43.
- [2]. Arni, Muhammad. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3]. Devito, Joseph A. (2017). *The Interpersonal Communication Book Eleventh Edition*. USA: Pearson Education Inc.
- [4]. Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5]. Hardjana. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Gramedia W Indonesia, Jakarta.
- [6]. Hasibuan, S.P. Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7]. Indirawati TN. (2016). *Penelitian Indeks DMF-T Anak Usia 12 Tahun oleh Dokter Gigi dan Bukan Dokter Gigi di Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat*. Media Litbangkes. (23) ; 42.
- [8]. Iqbal, Hasan. (2012) *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [9]. Jalaluddin, (2012). *Psikologi Agama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [10]. Kasim, Luna Manda., Adnyani, I G A Dewi dan Netra, I Gst Salit Ketut. (2017). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Servant Leadership Terhadap Komitmen Organizational Karyawan Single Fin Bar And Restaurant Di Kabupaten Badung. Prosiding Seminar Nasional AIMIISBN: 1234-5678-90-12-1 Jambi, 27-28 Oktober 2017.
- [11]. Kurniawati, Hasni Dyah dan Wahyudi, Amin. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 9 No. 1 Juni 2015: 1-10
- [12]. Mulyana, Deddy. (2015). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 2, Bogor: Ghalia Indonesia,
- [13]. Riyadi, Agus dan Hasanah, Hasyim. (2015). Pengaruh Kesadaran Diri (Self Awareness) Dan Kematangan Beragama Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RSUD Tugurejo Semarang. *Psymphatic, Jurnal Ilmiah Psikologi* Juni 2015, Vol. 2, No. 1, Hal: 102-112.
- [14]. Sopiah. (2018). *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- [15]. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [16]. Suprpto, MS. (2016). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- [17]. Suranto, AW. (2014). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [18]. Sururin. (2014). *Ilmu Jiwa Agama*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [19]. Syaekhu, Ahmad. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*. 5-Volume 8 Nomor 1 Januari-Juni 2018. Hal 61-68. p-ISSN: 2086-6364, e-ISSN: 2549-7499.
- [20]. Widyastuti, Noni dan Palupiningdyah. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Self Awareness Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Moderasi. *Management Analysis Journal* 4 (1) (2015).
- [21]. Yuwono, Dharma. (2019). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi 7 Jilid 2. Jakarta:Erlangga.