

# PENGARUH KUALITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL PEMIMPIN KELOMPOK SEL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA KELOMPOK SEL DI SATELIT HOLY GEREJA MAWAR SHARON SURABAYA

Felicia Setyono, Prodi Ilmu Komunikasi, Universitas Kristen Petra Surabaya

*feliciasetyono@yahoo.com*

## Abstrak

Kesuksesan mencapai tujuan organisasi pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan komunikasi pemimpin organisasi. Keterampilan komunikasi interpersonal pemimpin juga penting untuk meningkatkan keterikatan anggota terhadap organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel kepada anggota kelompok sel terhadap komitmen organisasi anggota kelompok sel di Satelit Holy Gereja Mawar Sharon Surabaya. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survei. Selanjutnya, data yang diperoleh ditabulasi dan dianalisis dengan statistik deskriptif berupa tabel frekuensi. Teknik analisis data yang digunakan ialah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi linear sederhana. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel dan komitmen organisasi anggota kelompok sel. Pengaruh ini bersifat searah, artinya apabila kualitas komunikasi interpersonal semakin baik, maka komitmen organisasi anggota kelompok sel di Satelit Holy Gereja Mawar Sharon juga semakin baik, begitu pula sebaliknya.

**Kata Kunci:** Kualitas Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi, Kelompok Sel

## Pendahuluan

Magnus (2009) mengatakan bahwa *“in any organization, the success of achieving its goals depends largely on the manager’s communication ability and skills.”* (dalam Matin, Jandaghi, Karimi & Hamadizadeh, 2010, p.387). Artinya, di banyak organisasi, kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi paling besar tergantung pada kemampuan dan keterampilan komunikasi manajer organisasi. Brunetto & Farr-Wharton (2004) juga mengatakan *“in an era of apparent constant change and “erosion of corporate loyalty” interpersonal communication skills in managers are vital to promoting employee attachment to the organization”* (dalam Matin, Jandaghi, Karimi & Hamadizadeh, 2010, p.387).

Artinya, di era di mana perubahan konstan jelas terjadi dan “erosi terhadap loyalitas perusahaan”, keterampilan komunikasi interpersonal manajer penting untuk meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Keterampilan komunikasi interpersonal manajer berkaitan dengan kualitas komunikasi interpersonal, sedangkan keterikatan karyawan dengan organisasi berkaitan dengan sebuah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi tidak hanya berlaku pada organisasi profit, tetapi juga pada organisasi non-profit seperti gereja. Tanpa komitmen dari para anggota gereja, maka tujuan gereja tidak akan dapat tercapai. Tujuan gereja berkaitan dengan visi dan misi yang dimiliki gereja.

Gereja Mawar Sharon memiliki visi sebagai gereja sel yang apostolik dan profetik. Gereja sel menempatkan kelompok sel sebagai pusat pelayanan, di mana keberadaan kelompok sel merupakan kekuatan utama bagi sebuah gereja sel. Para anggota menjadi bagian dalam kehidupan organisasi gereja dengan bergabung dalam kelompok-kelompok sel. Visi apostolik di Gereja Mawar Sharon memiliki arti pengutusan daripada utusan-utusan yang membawa kabar. Sedangkan, profetik berhubungan dengan penyampaian pesan Tuhan dan suara Tuhan kepada jemaatNya dan kepada dunia. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka misi Gereja Mawar Sharon yaitu membangun 1000 gereja lokal dengan 1.000.000 murid. Gereja lokal sering disebut sebagai gereja cabang atau gereja satelit. Salah satu gereja satelit yang telah dimiliki oleh Gereja Mawar Sharon ialah satelit pemuda Holy.

Satelit Holy merupakan satelit induk yang merintis satelit-satelit Gereja Mawar Sharon di Surabaya. Satelit Holy juga turut dalam visi Gereja Mawar Sharon sebagai gereja sel yang apostolik dan profetik. Begitu pula dengan misi membangun 1.000 gereja lokal dengan 1.000.000 murid. Perintisan satelit-satelit pemuda di Surabaya ini merupakan salah satu perwujudan dari keikutsertaan Satelit Holy dalam menjalankan misi Gereja Mawar Sharon. Sekalipun pernah mengalami keterpurukan, di mana pada akhir Juni 2000 terjadi perpecahan dalam tubuh Gereja Mawar Sharon yang mengakibatkan Satelit Holy (pada saat itu disebut Pemuda) kehilangan pemimpin-pemimpin kelompok sel dan menyisakan 200 anggota kelompok sel yang kehilangan kepercayaan terhadap pemimpin, tetapi Satelit Holy dapat terus bertahan dan bahkan terus bangkit hingga berkembang dan merintis satelit-satelit Gereja Mawar Sharon di wilayah Surabaya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Satelit Holy.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, komunikasi interpersonal antara pemimpin kelompok sel dengan anggota kelompok sel paling sering terjadi di luar pertemuan kelompok sel. Hal ini dikarenakan pada waktu kegiatan kelompok sel, pemimpin kelompok sel lebih banyak membahas topik Firman Tuhan, sehingga tidak dapat melakukan komunikasi secara *one by one* dengan anggota kelompok selnya. Sedangkan, komitmen anggota kelompok sel di Satelit Holy terlihat dari keterlibatan mereka untuk melaksanakan misi yang dimiliki Satelit Holy. Mereka ikut terlibat di dalam penjangkauan jiwa-jiwa, menghadiri

pertemuan-pertemuan khusus seperti pemuridan, juga terlibat dalam pelayanan di gereja. Namun, beberapa kali pula terjadi di Satelit Holy, ada anggota kelompok sel yang merasa tidak cocok dengan pemimpin kelompok selnya, sehingga memutuskan keluar dari kelompok sel dan gereja. Sebaliknya, di sisi lain, ada pemimpin kelompok sel yang tidak terlalu pandai berkotbah, tetapi mampu membangun hubungan baik dengan anggota kelompok selnya sehingga anggota kelompok selnya terus berada di dalam kelompok sel dan jumlah anggota pun semakin bertambah. Hal ini menarik keingintahuan peneliti, apakah komitmen organisasi anggota kelompok sel di gereja ini berkaitan dengan kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Bambacas dan Patrickson (2008) dengan judul penelitian *Interpersonal Communication Skills that Enhance Organizational Commitment* (Keterampilan Komunikasi Interpersonal yang Meningkatkan Komitmen Organisasi). Penelitian yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif ini menemukan bahwa cara penyampaian pesan terutama kejelasan pesan, dan gaya kepemimpinan yang menimbulkan kepercayaan merupakan keterampilan komunikasi interpersonal yang diperlukan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Kemudian, penelitian serupa juga dilakukan oleh Matin, Jandaghi, Karimi, dan Hamidzadeh (2010) dengan judul *Relationship between Interpersonal Communication Skills and Organizational Commitment* (Hubungan antara Keterampilan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi). Hasil temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari semua keterampilan yang ada pada model perilaku organisasi yang dikeluarkan Robbins dan Hunsakern, hanya keahlian *team building* yang memiliki hubungan signifikan dengan komitmen organisasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah sama-sama membahas mengenai kaitan antara keterampilan atau kualitas komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi. Teori komitmen yang digunakan sebagai variabel terikat ialah teori komitmen oleh Meyer dan Allen. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah penelitian ini dilakukan di organisasi non-profit, yaitu gereja, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di organisasi profit. Selain itu, teori yang digunakan sebagai variabel bebas oleh peneliti ialah teori kualitas komunikasi interpersonal oleh Joseph DeVito.

Maka, berdasarkan latar belakang ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel terhadap komitmen organisasi anggota kelompok sel di Satelit Holy Gereja Mawar Sharon Surabaya?

## Landasan Teori

### Kualitas Komunikasi Interpersonal

DeVito (2006) mengatakan ada tujuh kualitas atau keterampilan yang dipertimbangkan untuk menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif, yaitu keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), sikap positif (*positiveness*),

kebersatuan (*immediacy*), manajemen interaksi (*interaction management*), daya ekspresi (*expressiveness*), dan orientasi kepada orang lain (*other-orientation*). Penjelasan dari masing-masing kualitas komunikasi interpersonal tersebut yaitu:

a. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan mencakup kesediaan untuk membuka diri, mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan. Keterbukaan juga termasuk kesediaan untuk mendengarkan dan bereaksi secara jujur terhadap pesan yang disampaikan oleh orang lain.

b. Empati (*empathy*)

Empati adalah kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain dari sudut pandang orang lain, untuk merasakan seperti yang dirasakan orang lain, untuk “berjalan di dalam sepatu yang sama”, untuk merasakan perasaan orang lain dengan cara yang sama persis. Bersikap empati berarti mengerti secara emosional, tanpa kehilangan identitas pribadi, mengenai apa yang dialami oleh orang lain.

c. Sikap positif (*positiveness*)

Sikap positif dalam komunikasi interpersonal meliputi penggunaan pesan bersifat positif daripada pesan yang bersifat negatif.

d. Kebersatuan (*immediacy*)

Kebersatuan mengacu pada keterlibatan pembicara dan pendengar, terciptanya rasa kebersamaan dan kesatuan. Komunikator yang memperlihatkan kebersatuan mengisyaratkan minat dan perhatian, hubungan dengan orang lain.

e. Manajemen interaksi (*interaction management*)

Manajemen interaksi terdiri dari teknik-teknik dan strategi yang diatur dan dibawa dalam interaksi interpersonal. Manajemen interaksi yang efektif terlihat dari interaksi yang memuaskan kedua belah pihak. Tidak seorang pun yang merasa diabaikan, masing-masing pihak berkontribusi dalam keseluruhan komunikasi.

f. Daya ekspresi (*expressiveness*)

Daya ekspresi merupakan kemampuan mengkomunikasikan keterlibatan secara jujur, termasuk misalnya bertanggungjawab atas pemikiran dan perasaan pribadi, mendorong ekspresi dan keterbukaan orang lain, dan memberikan umpan balik yang sesuai.

g. Orientasi kepada orang lain (*other-orientation*)

Orientasi kepada orang lain adalah kemampuan untuk mengadaptasi pesan interpersonal kepada orang lain, hal ini termasuk menyampaikan minat dan ketertarikan pada orang lain dan dalam apa yang dikatakan oleh orang tersebut (p.177-181).

## Komitmen Organisasi

Mowday et al. (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “sebuah sikap dalam bentuk keterikatan antara individu dengan organisasi, dan merefleksikan kekuatan relatif dari identifikasi psikologis karyawan dan keterlibatannya dengan organisasi” (dalam Matin, Jandaghi, Karimi & Hamadizadeh, 2010, p. 389).

Meyer dan Allen (1997) menjelaskan konsep umum dari berbagai definisi mengenai komitmen organisasi sebagai “*a psychological state that (a) characterizes the employee’s relationship with the organization, and (b) has implications for the decision to continue membership in the organization*” (p. 11). Dari penjelasan tersebut, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi, dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaan di organisasi tersebut.

Meyer dan Allen (1997) mengusulkan 3 komponen model komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, *continuance*, dan normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya (*want to*). Karyawan yang hubungannya dengan organisasi didasarkan terutama pada komitmen *continuance* melanjutkan bekerja di organisasi karena mereka membutuhkannya (*need to*). Sedangkan, karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa mereka harus tetap bekerja dengan organisasi (*ought to*) (p. 11-12).

## Metode

### Konseptualisasi Penelitian

Metode yang dipakai di dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu “penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok” (Singarimbun & Effendi, 2006, p.3). Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel yaitu:

keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), sikap positif (*positiveness*), kebersatuan (*immediacy*), manajemen interaksi (*interaction management*), daya ekspresi (*expressiveness*), dan orientasi kepada orang lain (*other-orientation*) (DeVito, 2006, p. 177-181).

Sedangkan, indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi anggota kelompok sel yaitu “komitmen afektif, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif” (Meyer & Allen, 1997, p.11-12).

### Subjek Penelitian

Populasi ialah “jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga” (Singarimbun & Effendi, 2006, p.152). Populasi sasaran dalam penelitian ini ialah seluruh anggota kelompok sel di Satelit Holy yang telah tercatat di *data*

*entry* sebagai jemaat aktif, yaitu sebanyak 212 orang. Anggota kelompok sel yang tercatat sebagai jemaat aktif merupakan anggota yang telah berada lebih dari 3 bulan di dalam kelompok sel dan berjemaat di Satelit Holy. Dari jumlah populasi tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 139 orang. Peneliti menggunakan teknik *sampling* probabilitas *simple random sampling*. *Simple random sampling* ialah “sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel” (Singarimbun & Effendi, 2006, p.155-156). *Simple random sampling* dipilih karena semua anggota kelompok sel yang telah tercatat sebagai jemaat aktif memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi responden dalam penelitian ini. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan tabel angka acak melalui bantuan program SPSS.

### *Analisis Data*

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis distribusi frekuensi, uji korelasi *product moment*, dan uji regresi linear sederhana. Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun & Effendi, 2006). Kemudian, analisis distribusi frekuensi digunakan untuk menghitung jumlah pemilih atau responden dengan kategori tertentu. Setelah itu, peneliti melakukan analisis korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dengan skala-skala tertentu (Sarwono, 2009). Lalu, uji regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi perilaku dari variabel *dependent* (Y) dengan menggunakan data variabel *independent* (X) (Santosa, 2005).

## Temuan Data

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada kuesioner, diperoleh hasil untuk kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel dan komitmen organisasi anggota kelompok sel sebagai berikut:

Tabel 1. Kualitas Komunikasi Interpersonal Pemimpin Kelompok Sel

<b>Indikator</b>	<b>Score</b>
Keterbukaan	4,34
Empati	4,16
Sikap positif	4,27
Kebersatuan	4,23
Manajemen interaksi	4,09
Daya ekspresi	4,04
Orientasi kepada orang lain	4,23
<b>Average</b>	<b>4,19</b>

Tabel 2. Komitmen Organisasi Anggota Kelompok Sel

Indikator	Score
Komitmen afektif	4,17
Komitmen continuance	4,01
Komitmen normatif	3,94
<b>Average</b>	<b>4,04</b>

## Analisis dan Interpretasi

Berdasarkan Tabel 1 pada temuan data di atas, diketahui bahwa tingkat kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel berdasarkan penilaian responden adalah tinggi, yaitu dengan total *mean* variabel kualitas komunikasi interpersonal sebesar 4,19. Tingkat kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel dapat tinggi karena adanya pelatihan bagi pemimpin kelompok sel, di mana pemimpin kelompok sel dan calon pemimpin kelompok sel diberi materi mengenai gereja sel, visi dan misi gereja, kelompok sel, kepemimpinan, dan materi-materi pendukung lainnya. Selain itu, pertemuan yang diadakan oleh Gembala Satelit dan Penilik Wilayah untuk para pemimpin kelompok sel juga membantu meningkatkan kualitas seorang pemimpin kelompok sel, salah satunya dalam hal komunikasi interpersonal.

Kemudian, berdasarkan Tabel 2 pada temuan data, diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi anggota kelompok sel berdasarkan jawaban responden adalah tinggi, yaitu dengan total *mean* variabel komitmen organisasi sebesar 4,04. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat dicapai karena adanya persahabatan positif yang terjalin di antara anggota kelompok sel di Satelit Holy, penanaman nilai-nilai kesetiaan dan tanggung jawab, dan berbagai manfaat nyata yang dirasakan oleh anggota kelompok sel di Satelit Holy.

## Analisis Korelasi

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

	Kualitas komunikasi interpersonal	Komitmen
<i>Pearson Correlation</i>	1	.432**
<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
N	139	139
<i>Pearson Correlation</i>	.432**	1
<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
N	139	139

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat angka 1 pada *Pearson Correlation* menandakan adanya hubungan searah pada masing-masing variabel. Dari tabel di atas, dapat dilihat juga bahwa angka *Sig (2-tailed)* adalah 0,000, sehingga  $Sig < 0,01$ , maka hal itu berarti hubungan variabel kualitas komunikasi interpersonal

pemimpin kelompok sel dengan variabel komitmen organisasi anggota kelompok sel signifikan. Dengan demikian, diketahui bahwa ada hubungan antara kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel dengan komitmen organisasi anggota kelompok sel di Satelit Holy Gereja Mawar Sharon Surabaya. Angka *r* koefisien *Pearson Correlation* adalah 0,432, artinya antara variabel kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel dengan komitmen organisasi anggota kelompok sel terdapat hubungan yang cukup.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432 <sup>a</sup>	.186	.180	5.020

a. Predictors: (Constant), Kualitas\_komunikasi

b. Dependent Variable: Komitmen

Dari Tabel 4. di atas, angka *R Square* sebesar 0,186 yang merupakan hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi (*R*) bisa disebut sebagai koefisien determinasi, yang dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa hanya sebesar 18,6% komitmen organisasi anggota kelompok sel dipengaruhi oleh kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 81,4% dipengaruhi oleh variabel lain, yang bukan berasal dari komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel, yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Maka, dapat dikatakan bahwa kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi anggota kelompok sel di Satelit Holy, sekalipun pengaruh tersebut hanya sebesar 18,6%.

Tabel 5. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.919	4.736		2.094	.038
Kualitas_komunikasi	.300	.054	.432	5.600	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Tabel 5 di atas menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi.

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b X$$



Di mana:

Y = komitmen organisasi anggota kelompok sel di Satelit Holy

X = kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel

a = angka konstan dari *Unstandardized Coefficients* yang dalam penelitian ini ialah sebesar 9,919. Angka ini berupa angka konstan yang mempunyai arti jika X atau kualitas komunikasi = 0, maka besarnya komitmen organisasi anggota kelompok sel ialah 9,919.

b = angka koefisien regresi sebesar 0,3.

Oleh karena itu, persamaannya menjadi:

$$Y = 9,919 + 0,3 X.$$

Maka, dari fungsi regresi tersebut di atas diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 9,919, yang artinya bila nilai X (kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel) = 0, maka besarnya komitmen organisasi anggota kelompok sel (Y) adalah 9,919.

Dengan penjelasan tersebut di atas, maka bilangan konstanta sebesar 9,919 menunjukkan bahwa pengaruh berbagai faktor terhadap komitmen organisasi anggota kelompok sel selain kualitas komunikasi interpersonal ialah positif sebesar 9,919. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh berbagai faktor di luar kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota kelompok sel.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,3 menunjukkan bahwa kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel mempunyai pengaruh positif sebesar 0,3 terhadap komitmen organisasi anggota kelompok sel. Implementasinya adalah apabila kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel meningkat satu satuan, maka komitmen organisasi anggota kelompok sel akan meningkat 0,3 satuan, dan begitu pula sebaliknya.

## Simpulan

Berdasarkan hasil temuan data dan analisis tersebut, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk penelitian ini. Pertama, kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi anggota kelompok sel di Satelit Holy. Hal ini mendukung pendapat Brunetto & Farr-Wharton yang mengatakan bahwa keterampilan komunikasi interpersonal manajer penting untuk meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks penelitian ini, dapat dikatakan bahwa kualitas komunikasi interpersonal pemimpin penting untuk meningkatkan komitmen organisasi anggota terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, besarnya pengaruh yang diberikan variabel kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel adalah 0,186, yang berarti pengaruh yang diberikan oleh variabel kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel terhadap komitmen organisasi anggota kelompok sel di Satelit Holy hanya sebesar 18,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel memang berkontribusi terhadap komitmen organisasi anggota

kelompok sel, tetapi bukan satu-satunya faktor dalam membentuk komitmen organisasi tersebut, karena ada 81,4% faktor lain yang berkontribusi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini yaitu bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor lain yang mungkin juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi dengan menggunakan metode kualitatif agar mampu mengeksplorasi secara lebih detail dan mendalam. Kemudian, untuk Satelit Holy juga dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi. Misalnya, pertemanan dalam kelompok sel, atmosfer organisasi, dan budaya organisasi.

## Daftar Referensi

- DeVito, J. (2006). *Human communication* (10<sup>th</sup> ed.). Boston: Pearson Education.
- Matin, H. Z., Golamreza, J., Fateme, H. K. & Ali, H. (2010). Relationship between Interpersonal Communication Skills and Organizational Commitment (Case Study: Jihad Keshavarzi and University of Qom, Iran). *European Journal of Social Sciences Vol.13 No. 3 (2010), pp. 387-398*. Retrieved August 1, 2012, from [http://ejournal.narotama.ac.id/files/ejss\\_13\\_3\\_06.pdf](http://ejournal.narotama.ac.id/files/ejss_13_3_06.pdf)
- Meyer, J. P., & Natalie, J. A. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. London: Sage Publications.
- Santosa, P. B., & Ashari. (2005). *Analisis statistik dengan microsoft excel & SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sarwono, J. (2009). *Statistik itu mudah: panduan lengkap untuk belajar komputasi statistik menggunakan spss 16*. Yogyakarta: ANDI.
- Singarimbun, M., & Sofian, E. (2006). *Metode penelitian survai*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.