

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dunia saat ini sedang mengalami perubahan yang sangat cepat, baik dalam hal teknologi, ekonomi, politik, sosial, dan budaya. Perubahan tersebut mempengaruhi cara orang berinteraksi, bekerja, dan bergabung dalam organisasi. Organisasi memainkan peran penting dalam kehidupan masyarakat, baik sebagai sumber penghasilan, tempat berkumpul, maupun sebagai wadah untuk mencapai tujuan bersama. Namun, terkadang orang sulit untuk mempertahankan loyalitas mereka terhadap organisasi. Loyalitas berorganisasi menjadi semakin penting dalam konteks persaingan yang ketat di pasar global saat ini. Oleh karena itu loyalitas berorganisasi menjadi topik yang menarik untuk dibahas di era modern ini.

Menurut Dessler, loyalitas berorganisasi mengacu pada kecenderungan individu untuk tetap tinggal dan bekerja di organisasi atau perusahaan tertentu, serta memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi<sup>1</sup>. Loyalitas berorganisasi menjadi penting karena memiliki banyak manfaat, seperti peningkatan produktivitas, peningkatan kinerja, dan stabilitas organisasi, misalnya dalam konteks berbisnis, loyalitas karyawan berdampak positif bagi perusahaan seperti, pengurangan biaya, dan meningkatkan kualitas produk dan layanan, dengan demikian setiap organisasi harus memperhatikan faktor-faktor

---

<sup>1</sup> Rol D. Ryff and Corey Lee M. Keyes, 'The Structure of Psychological Well-Being Revisited', *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.4, no 5 (1995), 719–27

yang mempengaruhi loyalitas anggotanya dalam rangka untuk mempertahankan keberhasilan jangka panjang<sup>2</sup>.

Meski urgensi loyalitas dalam berorganisasi telah diakui oleh banyak organisasi, masih ada banyak tantangan dalam menciptakan dan mempertahankan loyalitas anggota organisasi. Salah satu tantangan utama adalah menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dalam berorganisasi. Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas berorganisasi. Sebagai contoh, sebuah studi oleh Meyer dan Allen pada tahun 1991 menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah prediktor utama dari loyalitas berorganisasi. Sebuah penelitian oleh Rhoades dan Eisenberger pada tahun 2002 menemukan bahwa dukungan organisasi juga mempengaruhi loyalitas anggota. Studi lain oleh menunjukkan bahwa persepsi anggota terhadap organisasi dapat mempengaruhi tingkat loyalitas organisasi dan tingkat loyalitas dapat mempengaruhi keinginan mereka untuk tetap di organisasi.

Misalnya dari lingkup terkecil dalam organisasi sosial kemasyarakatan yang ada di setiap desa atau kelurahan seluruh negara Indonesia yakni organisasi karang taruna. Loyalitas berorganisasi merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin keberlangsungan organisasi. Loyalitas berorganisasi di sini diartikan sebagai kesetiaan anggota organisasi karang taruna dalam mendukung tujuan-tujuan organisasi dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Adapun organisasi karang taruna merupakan organisasi kepemudaan yang dibentuk oleh masyarakat desa dengan tujuan untuk mengembangkan potensi dan kreativitas

---

<sup>2</sup> Purwanto, Djoko. *Komunikasi Bisnis*. (Jakarta: Erlangga, 2011), 71.

pemuda desa serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa<sup>3</sup>. Organisasi ini memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan kualitas kehidupan masyarakat desa.

Beberapa faktor-faktor yang dianggap memengaruhi loyalitas berorganisasi dalam lingkup organisasi karang taruna ialah ikatan sosial antar anggota organisasi. Ikatan sosial ini dapat terbentuk karena adanya kesamaan tujuan dan cita-cita, minat dan bakat yang sama, atau karena perasaan kebersamaan di antara anggota. Selain itu, faktor kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam loyalitas berorganisasi di organisasi karang taruna. Faktor lain yang memengaruhi loyalitas berorganisasi di organisasi karang taruna adalah kegiatan dan program organisasi yang diadakan. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut organisasi karang taruna dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk memperkuat loyalitas anggota dan mencapai tujuan organisasinya dengan lebih efektif<sup>4</sup>.

Peneliti melakukan observasi selama 2 bulan dari bulan November sampai desember tahun 2022 di sekitar wilayah kelurahan Pekauman, tepatnya saat ada agenda kegiatan karang taruna, selama pengamatan peneliti mendapati ada seorang anggota R (hanya inisial) yang rela mengikuti agenda kegiatan tersebut hingga larut malam, padahal keesokan harinya anggota tersebut harus bekerja di pagi hari dan uniknya anggota tersebut tergolong anggota yang jarang berinteraksi dengan anggota lainnya karena kesibukan kerja<sup>5</sup>. Dalam kegiatan berikutnya peneliti melakukan pengamatan kembali dan peneliti mendapati

---

<sup>3</sup> Sumarsono. *Sosiolinguistik* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), 26.

<sup>4</sup> Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 64.

<sup>5</sup> Observasi, di Kelurahan Pekauman, Kec. Sldoarjo, 11 Desember 2022.

anggota R berpartisipasi dalam agenda karang taruna, sedangkan peneliti mengamati anggota lainnya ada yang tidak mengikuti kegiatan tersebut<sup>6</sup>.

Dalam kesempatan berikutnya kejadian tersebut kembali berulang, hanya bedanya ada anggota selain R yang juga berperilaku sama seperti yang R pernah lakukan, dan dalam kesempatan berikutnya tepatnya saat para pemuda kelurahan Pekauman sedang berkumpul dan berbincang-bincang santai peneliti melihat bahwa anggota-anggota seperti R dan anggota lain yang loyal dalam mengikuti agenda penting karang taruna justru tidak ada di dalam segerombolan pemuda yang sedang berbicara santai<sup>7</sup>. Kemudian setelah peneliti melakukan pengamatan secara berulang selama 2 bulan lamanya, peneliti menyadari bahwa peristiwa seperti anggota R yang dan anggota loyal lainnya yang begitu mengupayakan keikutsertaan dirinya dalam setiap agenda kegiatan karang taruna, justru seringkali tidak peneliti jumpai saat ada segerombolan anggota lainnya sedang berkumpul santai. Bahkan terkadang peneliti mendapati para anggota yang sering berkumpul, ngobrol santai malah tidak loyal karena mereka tidak ikut serta dalam agenda resmi karang taruna<sup>8</sup>.

Peneliti menangkap fenomena yang unik, yakni anggota seperti R dan anggota loyal lainnya yang rutin mengikuti agenda resmi karang taruna justru jarang berinteraksi dengan anggota lainnya karena kesibukan kerja, adapun segerombolan anggota karang taruna yang sering berinteraksi saat nongkrong dan ngobrol santai malah menunjukkan sikap loyalitas yang tidak sebaik anggota R yang ditandai dengan para anggota tersebut tidak rutin mengikuti agenda resmi

---

<sup>6</sup> Observasi, di Kelurahan Pekauman, Kec. Sldoarjo, 16 November 2022.

<sup>7</sup> Observasi, di Kelurahan Pekauman, Kec. Sldoarjo, 31 Desember 2022.

<sup>8</sup> Observasi, di Kelurahan Pekauman, Kec. Sldoarjo, 11 dan 16 Desember 2022.

karang taruna. Peneliti bertanya-tanya mengapa peristiwa seperti demikian dapat terjadi, serta apa penyebab apa yang menyertainya.

Oleh karena itu, peneliti melakukan kajian literatur tentang asal-usul peristiwa tersebut dengan membaca penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan loyalitas berorganisasi. Dari bacaan beberapa penelitian terdahulu peneliti menemukan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan anggota, kepemimpinan dalam organisasi, persepsi anggota terhadap organisasi dan dukungan organisasi dapat mempengaruhi loyalitas anggota. Namun, dalam beberapa kasus, faktor-faktor tersebut tidak dapat sepenuhnya menjelaskan perbedaan dalam loyalitas antar anggota organisasi.

Adapun, upaya untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas berorganisasi, penting untuk mempertimbangkan pengaruh faktor yang masih jarang diteliti dan faktor yang jarang dibahas tersebut ialah peran komunikasi interpersonal. Peneliti menyatakan faktor tersebut masih jarang diteliti karena sangat sedikit penelitian tentang keterkaitan komunikasi interpersonal dengan variabel komunikasi organisasi dan loyalitas berorganisasi yang dapat ditemukan dalam *platform search engine google scholar*. Menurut DeVito, komunikasi interpersonal merujuk pada interaksi verbal atau nonverbal antara dua atau lebih orang yang bertujuan untuk berbagi informasi atau membangun hubungan<sup>9</sup>. Dalam konteks organisasi, komunikasi interpersonal dapat terjadi antar sesama anggota dalam satu bagian, antar anggota dengan atasan, dan antar anggota dengan bidang yang berbeda. Komunikasi

---

<sup>9</sup>DeVito, J. A. *The Interpersonal Communication Book Fourteenth Edition* (Harlow: Pearson Education, 2016), 32.

interpersonal dapat memainkan peran penting dalam menciptakan dan mempertahankan loyalitas berorganisasi. Anggota yang merasa didengar dan dihargai oleh atasan dan rekan sesama akan cenderung lebih loyal terhadap organisasi.<sup>10</sup> Selain itu, komunikasi interpersonal yang efektif dapat membantu membangun hubungan yang kuat antara anggota dan organisasi, serta memperkuat komitmen anggota terhadap organisasi.

Namun, komunikasi interpersonal juga dapat menjadi tantangan dalam menciptakan dan mempertahankan loyalitas berorganisasi. Komunikasi yang buruk atau tidak efektif dapat mengarah pada ketidakpuasan anggota, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan sesama anggota<sup>11</sup>. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yang efektif, seperti pelatihan komunikasi dalam *setting* organisasi untuk anggota agar tercipta komunikasi yang efektif.

Salah satu tujuan dari komunikasi organisasi adalah untuk memastikan informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh pihak-pihak yang berkepentingan, seperti atasan, anggota organisasi, dan orang di luar organisasi yang terkait dengan urusan organisasi. Ellen Guffey mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan yang melibatkan dua atau lebih orang di dalam organisasi, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi, hubungan antara pengirim dan penerima pesan, maksud dan

---

<sup>10</sup> Meyer and Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* (California: SAGE Publications, 1997), 162.

<sup>11</sup> Bateman, T. S., & Strasser, S. A., 'Longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment'. *Academy of Management Journal*, Vol. 27 (1984), 95-112.

tujuan pesan tersebut disampaikan<sup>12</sup>. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi tersebut anggota organisasi dapat meningkatkan keterampilan komunikasi mereka dan membangun hubungan yang baik dengan rekan sesama anggota. Dengan demikian, komunikasi organisasi dapat membantu meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi karang taruna kelurahan Pekauman.

Dalam rangka untuk memperdalam pemahaman tentang loyalitas berorganisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Peneliti akan menguji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap loyalitas berorganisasi dengan komunikasi organisasi sebagai variabel moderasi, dengan demikian, judul yang digunakan dalam penelitian ini ialah **“Pengaruh Komunikasi Interpesonal terhadap Loyalitas Berorganisasi dengan Komunikasi Organisasi sebagai Variabel Moderasi Pada Karang Taruna Kelurahan Pekauman Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo”**. Oleh karena itu, diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas berorganisasi anggota karang taruna kelurahan Pekauman, serta memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan pengetahuan tentang komunikasi interpersonal, loyalitas berorganisasi, dan komunikasi organisasi.

---

<sup>12</sup> Robbins, *Organizational Behavior* (Cornell University: Prentice Hall, 2011), 137

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap loyalitas berorganisasi pada anggota karang taruna di kelurahan Pekauman?
2. Apakah komunikasi organisasi memperkuat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap loyalitas berorganisasi pada anggota karang taruna di kelurahan Pekauman?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas berorganisasi pada anggota karang taruna di kelurahan Pekauman.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi organisasi memperkuat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap loyalitas berorganisasi pada anggota karang taruna di kelurahan Pekauman.

## **D. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap dalam penelitian ini mempunyai kegunaan baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis
  - a. Ditinjau dari segi akademik yakni penelitian ini mampu dijadikan referensi oleh pembaca maupun peneliti selanjutnya.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap loyalitas berorganisasi dengan komunikasi organisasi sebagai variabel moderasi.



- c. Dari hasil penelitian ini mampu dijadikan sebagai pelengkap dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap loyalitas berorganisasi dengan komunikasi organisasi sebagai variabel moderasi.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, ide ataupun data tambahan dalam memberikan referensi dalam bidang psikologi khususnya bidang psikologi sosial.

## 2. Secara Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi organisasi karang taruna kelurahan Pekauman agar bisa mengetahui dan memahami pentingnya komunikasi interpersonal dan komunikasi organisasi antar anggota karang taruna terhadap loyalitas dalam berorganisasi. Sehingga loyalitas anggota terhadap organisasi karang taruna desa Pekauman lebih tinggi daripada sebelum penelitian ini dilaksanakan dan juga penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara keilmuan bagi tempat penelitian yakni kelurahan Pekauman yang terletak di kecamatan Sidoarjo kabupaten Sidoarjo dan juga bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya dalam bidang psikologi sosial.

### **E. Ruang Lingkup dan Batasan penelitian**

Ruang lingkup dan batasan penelitian akan dapat memberikan arahan agar dapat terhindar dari pengumpulan data yang tidak perlu dan penelusuran kepustakaan lebih luas<sup>13</sup>. Dalam penelitian “Pengaruh Komunikasi

---

<sup>13</sup> Solimun dkk. *METODELOGI PENELITIAN KUANTITATIF PERPEKTIF SISTEM*. (Malang: UB Press, 2020) hal 28

Interpersonal Terhadap Loyalitas Berorganisasi Dengan Komunikasi Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Anggota Karang Taruna Kelurahan Pekauman Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo” mempunyai batasan dan ruang lingkup, yaitu

Variabel independen yaitu Komunikasi Interpersonal, variabel independen moderasi yaitu Komunikasi Organisasi dan variabel dependen (terikat)nya yaitu loyalitas berorganisasi. Objek yang dijadikan sample ialah anggota karang taruna keluarahan Pekauman yang berjumlah 38 orang. Lokasi penelitian ini wilayah kelurahan Pekauman yang terletak di kecamatan Sidoarjo kabupaten Sidoarjo.

Instrumen yang digunakan yaitu kuisisioner dari variabel komunikasi interpersonal yang merujuk pada teori DeVito, komunikasi organisasi yang merujuk pada teori Guffey dan loyalitas berorganisasi yang merujuk pada teori Dessler. Teknik pengambilan sample ini adalah Teknik *non probability sampling* dengan metode *total sampling*, menurut Arikunto jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan<sup>14</sup>.

## **F. Penelitian Terdahulu**

1. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Muryanti dkk pada tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SMP Cendana Riau”. Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal baik secara simultan maupun secara partial terhadap

---

<sup>14</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Aneka Cipta, 2012), 29.

kinerja guru. Data dalam penelitian ini adalah data primer untuk variabel budaya organisasi dan komunikasi interpersonal yang bersumber dari guru SMP Cendana Riau dengan menggunakan kuisisioner dan data sekunder untuk variabel kinerja guru yang bersumber dari Kepala Sekolah SMP Cendana Riau. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan path analisis dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun secara partial<sup>15</sup>.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti sebelumnya adalah subjek dan lokasi penelitian dan teknik *sampling*. Sedangkan persamaan dari keduanya merupakan variabel komunikasi interpersonal.

2. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Kartika Hanum pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepercayaan terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat”. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh (1) komunikasi interpersonal, (2) kepercayaan, (3) loyalitas guru SMK di Kemayoran. Data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur. Penelitian dengan sampel 95 guru di lima SMK dengan metode Formula Slovin. Hasil penelitian berdasarkan variabel yang diteliti. Pertama terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan loyalitas guru. Kedua, terdapat pengaruh positif

---

<sup>15</sup> Wiryanti dkk, ‘Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SMP Cendana Riau’, *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol.5, No.2 (2023).

antara kepercayaan dan loyalitas guru. Ketiga terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan kepercayaan guru di SMK.<sup>16</sup>

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti sebelumnya adalah subjek, lokasi penelitian, teknik *sampling* dan penggunaan analisis jalur. Sedangkan persamaan dari keduanya merupakan variabel komunikasi interpersonal dan loyalitas organisasi.

3. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Indah Sari dan Hasbiansyah pada tahun 2019 yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Loyalitas Karyawan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan loyalitas karyawan di PT. Pindo Deli. Data penelitian didapatkan dari kuesioner yang disebar di kalangan karyawan PT. Pindo Deli dengan penarikan sampel menggunakan teknik multistage cluster sampling dengan jumlah sebanyak 102 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan loyalitas karyawan di PT. Pindo Deli. Kedua variabel tersebut memiliki tingkat keeratan hubungan yang cukup kuat<sup>17</sup>.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti sebelumnya adalah subjek, lokasi penelitian, teknik *sampling*, dan teknik analisis data. Sedangkan persamaan dari keduanya merupakan variabel komunikasi organisasi dan loyalitas organisasi.

---

<sup>16</sup> Kartika Hanum, ‘Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat’, *Jurnal Pendidikan STMIK Raharja*, Vol.4, No.2 (2018).

<sup>17</sup> Indah Sari dan Hasbiansyah, ‘Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Loyalitas Karyawan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills’, *Prosiding Manajemen Komunikasi*, Vol.5, No.2 (2019).

4. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Sarah Imelda dan Indra Syafii pada tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di KPP Pratama Banda Aceh”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di KPP Pratama Banda Aceh. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan sobel test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diintervening oleh kepuasan kerja. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diintervening oleh kepuasan kerja pada KPP Pratama Banda Aceh.<sup>18</sup>

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti sebelumnya adalah subjek, lokasi penelitian, teknik *sampling* dan teknik analisis data. Sedangkan persamaannya adalah keduanya menggunakan variabel komunikasi organisasi dan memiliki variabel moderasi.

5. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Syindy Cantika dan Gandy Wahyu pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan Komuitmen Organisasi sebagai

---

<sup>18</sup>Sarah Imelda dan Indra Syafii, ‘Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di KPP Pratama Banda Aceh’, *JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*, Vol.1, No.2 (2022).

Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Provinsi Jambi”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari variabel diatas baik pengaruh parsial maupun moderasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda dan moderated regression analisis (MRA). Hasil dari penelitian ini partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, system pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, komitmen organisasi tidak mampu memperkuat pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, dan komitmen organisasi tidak mampu memperkuat pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial.<sup>19</sup>

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti sebelumnya adalah subjek, lokasi penelitian, teknik *sampling*. Sedangkan persamaannya adalah keduanya menggunakan variabel loyalitas organisasi dan memiliki variabel moderasi dengan menggunakan analisis data regresi linier berganda dan MRA (*Moderatted Regression Analysis*).

## **G. Definisi Operasional**

Berkenaan dengan judul penelitian ini yakni “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Loyalitas Berorganisasi dengan Komunikasi Organisasi sebagai Variabel Moderasi Pada Anggota Karang Taruna Kelurahan Pekauman Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo” maka dari itu, diperlukan penjelasan

---

<sup>19</sup>Syindy Cantika dan Gandy Wahyu, ‘Pengaruh Partisipasi Anggaran, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Provinsi Jambi’, *JlUBJ (Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi)*, Vol.21, No.2 (2021).

definisi operasional berkaitan dengan judul dalam penelitian ini. Berikut ini adalah definisi operasional yang perlu dijelaskan, yakni diantaranya:

1. Komunikasi interpersonal ialah komunikasi yang terjadi apabila terdapat dua subjek atau lebih, dimana yang satu berperan sebagai komunikator yang bertugas mengantarkan sebuah pesan dengan maksud/tujuan tertentu kepada komunikan, dan komunikan yang bertugas agar pesan dari komunikator dapat diterima sebagaimana maksud/tujuan awal pesan tersebut dibuat tanpa menghilangkan esensi yang sebenar-benarnya.
2. Loyalitas berorganisasi ialah bentuk komitmen anggota organisasi terhadap aturan dan kesepakatan yang sebelumnya telah dibuat, baik komitmen terhadap aturan tertulis atau komitmen terhadap peraturan yang tidak tertulis yakni nilai moral organisasi tersebut yang telah tercipta berdasarkan pengalaman-pengalaman dan dinamisme anggota selama menjalani kehidupan berorganisasi.
3. Komunikasi Organisasi ialah serangkaian interaksi yang terjalin secara verbal ataupun nonverbal yang terjadi di antara individu atau kelompok dalam organisasi, interaksi tersebut dapat dilakukan dengan cara formal ataupun informal yang dimaksudkan untuk menciptakan pemahaman bersama kepada semua anggota organisasi, saling bertukar informasi, serta mempengaruhi atau memotivasi satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi.