

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Orientasi Kancha dan Persiapan

4.1.1. Orientasi Kancha

Penelitian ini dilakukan di PUSPAGA Kalurahan Margoagung Kapanewon Seyegan Kabupaten Sleman, dimana kondisi geografisnya jauh dari pusat Kota Yogyakarta. PUSPAGA Margoagung merupakan PUSPAGA tingkat kalurahan yang dibawah oleh PUSPAGA Dinas Pemberdayaan Perlindungan Perempuan dan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Sleman. PUSPAGA Kalurahan Margoagung terbentuk pada tahun 2021 namun sempat berhenti akibat terkendala sumber daya manusia dan administratif yang belum memadai. Selain itu pengurus PUSPAGA juga merangkap jabatan diantaranya yaitu

Tabel 4. 1 daftar subjek yang merangkap jabatan

No	Pengurus	Jabatan
1.	S1	Babinkamtibmas
2.	S2	Staf kalurahan
3.	S3	Staf kalurahan
4.	S4	Kader
5.	S5	Guru bk
6.	S6	Staf kalurahan
7.	S7	Guru bk
8.	S8	Kader
9.	S9	Psikolog
10.	S10	Staf kalurahan
11.	S11	Kader
12.	S12	Konselor

13.	S13	Bidan
14.	S14	Staf kalurahan
15.	S15	Konselor
16.	S16	Konselor
17.	S17	Kader
18.	S18	Konselor
19.	S19	Kabag Kalurahan

Komitmen organisasi menjadi permasalahan penting dalam PUSPAGA Margoagung karena mayoritas pengurus PUSPAGA merangkap jabatan menjadi karyawan di Kalurahan Margoagung, salah satu cara meningkatkan komitmen organisasi melalui komunikasi interpersonal antar pengurus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Pengurus PUSPAGA.

Peserta dalam penelitian ini berjumlah 19 orang dalam satu kelompok eksperimen. Peserta tersebut merupakan pengurus PUSPAGA Margoagung yang berumur 30-60 tahun. Teori yang digunakan menggunakan teori komitmen organisasi untuk memandu analisis data. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimen dengan *one group pretest – posttest design* dengan memberikan pelatihan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan komitmen organisasi pada pengurus.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pengurus PUSPAGA kalurahan selain Kalurahan Margoagung. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan dasar

pengembangan PUSPAGA khususnya komitmen organisasi pada kelurahan lainnya.

4.1.2. Persiapan penelitian

Persiapan yang dilakkan pada penelitian ini terdiri dari persiapan administratif penelitian, persiapan alat ukur penelitian, persiapan modul pelatihan

a. Persiapan administratif penelitian

Persiapan administratif berkaitan dengan perizinan penelitian dengan menghubungi lurah Margoagung secara langsung dan bertatap muka saja untuk melaksanakan pelatihan dan menyebarkan skala kepada pengurus PUSPAGA Margoagung. Selain itu menyiapkan undangan untuk para peserta pelatihan.

b. Persiapan alat ukur penelitian

Persiapan alat ukur pada penelitian ini menggunakan teori komitmen organisasi dari dimensi Allen dan Meyer, menggunakan skala dari Purwanti (2018). Penggunaan skala ini memiliki kriteria yang sama yaitu pengurus dengan rentang usia 30-60 tahun. Tidak perlu dilakukan uji coba karena langsung menggunakann tanpa merubah aitem apapun dari skala tersebut.

c. Persiapan modul pelatihan

Pada tahap ini modul yang digunakan merupakan rancangan peneliti sendiri, sehingga dilakukan validitas internal dimana pelatihan komunikasi interpersonal memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi. Selanjutnya validitas eksternal dilakukan dengan membutuhkan *expert judgement*. *expert judgement* dilakukan oleh 2 orang profesional dalam bidangnya. Adapun perubahan modul setelah mendapatkan penilaian dari *expert judgement* dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4. 2 perbandingan perubahan modul

Nomer	Perbandingan	
	Sebelum perubahan	Setelah perubahan
1.	List pada tujuan dalam tabel pelatihan berupa symbol.	List pada tujuan dalam tabel pelatihan berupa numbering.
2.	Belum ada penjelasan mengenai metode yang digunakan dalam pelatihan.	Adanya penjelasan mengenai metode yang digunakan dalam pelatihan serta adanya penambahan pustaka.
3.	Belum adanya penjelasan mengenai aspek dan faktor dalam pengantar	Adanya penjelasan mengenai aspek dan faktor dalam pengantar
4.	Sesi materi dan <i>game</i> masih menjadi satu	Sesi materi dan <i>game</i> dipisahkan karena ada tujuan tersendiri yang disampaikan oleh peneliti
5.	Terdapat <i>blank page</i> dan kesalahan penulisan	Pembetulan <i>blank page</i> dan kesalahan penulisan

*Modul asli tercantum dalam lampiran 7

4.2 Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti merupakan pelatihan eksperimen yang menggunakan data *pre-test* dan *post-test* yang berkaitan dengan

komitmen organisasi dan praktik komunikasi interpersonal yang telah disampaikan. Penelitian dilakukan selama satu hari pada tanggal 7 Oktober 2022.

Penelitian dilakukan dengan pemberian *informed consent* kepada pengurus untuk mengetahui ketersediaan pengurus berpartisipasi dalam pelatihan dan pengambilan data, sehingga tidak adanya keterpaksaan dalam proses penelitian. Selanjutnya dilakukan pemberian *pre-test* kepada pengurus untuk mengetahui pemahaman pengurus sebelum pelatihan diberikan. Lalu fasilitator membangun kepercayaan dan kenyamanan antara fasilitator dan peserta melalui *building rapport* dengan bertanya keadaan peserta, berkenalan dengan peserta serta pengenalan antar peserta, dan pemberian apresiasi kepada peserta pelatihan.

Kemudian dilanjutkan pemberian pelatihan berupa materi dan *game*. Materi yang dibahas yaitu pengertian komitmen organisasi, pentingnya komunikasi interpersonal dalam organisasi aspek dan faktor yang ada. Pada pelaksanaannya, terdapat interaksi antara fasilitator dan peserta dengan tujuan bahwa materi yang disampaikan dapat dipahami oleh peserta. *Game* yang diberikan pada penelitian ini yaitu peserta diberikan sebuah kertas yang berisikan suatu kejadian kecelakaan pesawat kemudian hanya terdapat 12 barang yang tersedia, tugas peserta adalah mengurutkan atau meranking benda tersebut mulai dari yang paling penting untuk penyelamatan diri. Sistematisa dari *game* ini yaitu peserta mengerjakan sendiri terlebih dahulu dengan batasan waktu, setelah itu peserta diarahkan untuk membentuk

kelompok, didalam kelompok tersebut harus membuat keputusan dalam meranking barang dari yang paling penting untuk penyelamatan diri.

Selanjutnya masuk kedalam sesi diskusi dan sharing terkait kegiatan yang dilakukan yaitu dengan mempresentasikan barang yang sudah didiskusikan dalam kelompok dan dipresentasikan kepada seluruh kelompok beserta penjelasannya. Setelah itu diberikan *post-test* untuk mengetahui sejauh mana pelatihan komunikasi interpersonal efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Pelaksanaan *pre-test* dan *post-test* dilakukan dengan memakai skala komitmen organisasi dari Rachmawati (Purwanti, 2018). Responden yang didapatkan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, sehingga pengurus PUSPAGA Margoagung menjaadi responden.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Deskripsi Responden Penelitian

Responden pada data dalam penelitian ini adalah pengurus PUSPAGA Margoagung sebanyak 19 pengurus (berusia 30-60 tahun) yang merangkap jabatan sebagai staff kalurahan, guru BK, dan kader. Berikut merupakan deskripsi responden pada penelitian ini:

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	N	Presentasi
Laki-laki	8	42,11 %
Perempuan	11	57,89 %

Data yang didapatkan dari responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini, disimpulkan bahwa terdapat 8 responden yang merupakan pengurus laki laki dengan presentase sebesar 42,11%. Selain itu, terdapat 11 responden yang merupakan pengurus perempuan dengan presentase sebesar 57,89%, sehingga total pengurus perempuan lebih banyak daripada pengurus laki-laki.

4.3.2. Deskripsi Data Peneliti

Berdasarkan hasil peneitian akan disajikan tiga kategorisasi yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Sehingga dapat memberikan gambaran sederhana pengelompokan data penelitian.

Tabel 4. 4 Deskripsi Data Peneliti

Data	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Pre-Test					59	74	64,89	4,8
Post-Test	18	90	54	12	61	82	67,26	5,81

Berdasarkan tabel di atas, terdapat selisih rata-rata antara *pre-test* dan *post-test*, hal tersebut menjelaskan bahwa pemberian pelatihan komunikasi interpersonal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, data yang didapatkan digunakan untuk mengelompokan nilai yaitu

berdasarkan data *pre-test* dan *post-test*. Menurut Azwar (2020) kategorisasi bertujuan untuk menempatkan responden ke dalam kelompok berdasarkan tingkatan yang diukur. Sehingga rumus kategori penormaan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 5 Rumus Norma Kategorisasi

No	Kategorisasi	Rumus Norma
1.	Rendah	$x < M - \delta$
2.	Sedang	$M - \delta \leq x < M + \delta$
3.	Tinggi	$M + \delta < x$

Keterangan:

X : Skor Total

M : Mean

δ : Standar Deviasi

Berdasarkan rumus norma kategorisasi di atas, peneliti melakukan pengategorian terhadap Pengurus berdasarkan hasil data empirik yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6 Persentil Kategorisasi data pretest dan posttest

Data	Kategorisasi	Kriteria
<i>Pre-Test</i>	Rendah	$X < 60,03$
	Sedang	$60,03 \leq X < 69,75$
	Tinggi	$69,75 > X$
<i>Post-Test</i>	Rendah	$X < 61,45$
	Sedang	$61,45 \leq X < 73,07$
	Tinggi	$73,07 > X$

Berdasarkan data di atas, maka responden peneliti dikelompokkan menjadi tiga kategori, dapat dilihat lebih rinci pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Kategorisasi Data Penelitian Pretest dan Posttest

Data	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
<i>Pre-Test</i>	Rendah	2	10,53 %
	Sedang	12	63,16 %
	Tinggi	5	26,32 %
Total		19	100 %
<i>Post-Test</i>	Rendah	2	10,53 %
	Sedang	15	78,94 %
	Tinggi	2	10,53 %
Total		19	100 %

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa skor *pre-test* menunjukkan bahwa terdapat 2 pengurus berada dalam kategori rendah dengan presentase 10,53%, 12 pengurus dalam kategori sedang dengan presentase 63,16%, dan 5 pengurus dalam kategori tinggi dengan presentase 26,32%. Sedangkan pada skor *post-test* menunjukkan bahwa terdapat 2 pengurus berada dalam kategori rendah dengan presentase 10,53%, 15 pengurus dalam kategori sedang dengan presentase 78,94%, dan 2 pengurus berada dalam kategori tinggi dengan presentase 10,53%.

4.3.3. Uji Asumsi

Salah satu syarat dalam melakukan uji hipotesis yaitu dilakukannya uji asumsi. Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji normalitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Shapiro-wilk* menggunakan SPSS

karena jumlah sampel kurang dari 50 responden (Sugiyono, 2014). Cara untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan data tersebut normal. Sedangkan jika data tidak terdistribusi normal maka nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0.05. Berikut merupakan hasil perhitungan uji normalitas:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

Data	Sig.	Intepretasi
<i>Pre-Test</i>	0,086	Normal
<i>Post-Test</i>	0,036	Tidak normal

Hasil uji normalitas yang dilakukan pengujian menggunakan *Saphiro Wilk Test* menunjukkan nilai signifikansi pada data *pre-test* sebesar 0,086 (normal), sedangkan pada data *post-test* sebesar 0,036 (tidak normal). Data yang didapatkan dalam uji normalitas penelitian ini tidak terdistribusi secara normal. Ketidaknormalan distribusi data bisa disebabkan oleh kesalahan instrument atau cara pengumpulan data yang kurang tepat (Sugiyono, 2015).

4.3.4. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji normalitas, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan metode *Wilcoxon* untuk menganalisis hipotesis apakah ada pengaruh antara pelatihan komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi menggunakan SPSS. Apabila nilai signifikasinya kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan

apabila nilai signifikasinya lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Sugiyono, 2017).

Tabel 4. 9 Hasil Uji Hipotesis

Analisis	Pre-Test	Post-Test	Sig.	Keterangan
Uji Wilcoxon		<i>Affective commitment</i>	0,049	Ada pengaruh
		<i>Continuance commitment</i>	0,014	Ada pengaruh
		<i>Normative commitment</i>	0,284	Tidak ada pengaruh

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan nilai signifikansi dari dimensi *affective commitment* sebesar 0,049 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis dapat diterima yaitu adanya pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal dengan dimensi *affective commitment*. Selanjutnya nilai signifikansi dari dimensi *continuance commitment* sebesar 0,014 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis dapat diterima yaitu adanya pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal dengan dimensi *continuance commitment*. Kemudian nilai signifikansi dari dimensi *normative commitment* sebesar 0,284 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis ditolak yaitu tidak ada pengaruh antara pelatihan komunikasi interpersonal dengan dimensi *normative commitment*.

4.4 Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui eektivitas pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada pengurus puspaga Kelurahan Margoagung. Pengukuran dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan komunikasi interpersonal. Berdasarkan perolehan analisis data empirik perbedaan rata-rata dari *pre-test* dengan nilai 64,89 dan *posttest* dengan nilai 67,26. Terdapat perbedaan selisih nilai yang menunjukkan bahwa adanya signifikasi pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Patty, Sari, dan Santosa (2018) bahwa ada hubungan positif secara langsung antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan analisis kuantitatif menggunakan uji *wilcoxon* didapatkan nilai signifikan dimensi *affective commitment* dengan nilai 0,049, $p < 0,05$. Artinya adalah hipotesis dapat diterima yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara pelatihan komunikasi interpersonal terhadap *affective commitment*. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Kusumawardani dan Prabawani (2017) bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif. Pelatihan yang didapatkan pengurus PUSPAGA yaitu melalui proses memberikan pengetahuan dan keterampilan supaya pengurus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi keterikatan emosional para pengurus di dalam organisasi. Keterikatan emosional dilakukan pada pelatihan sesi 1 berupa memberikan apresiasi kepada pengurus yang hadir

dalam pelatihan dan *building rapport* baik narasumber kepada peserta maupun peserta kepada peserta lainnya supaya para peserta mengenal satu dengan lainnya dengan saling memperkenalkan diri. Hal ini didukung oleh penelitian dari Erawati (2016) bahwa pembentukan *rapport* mampu membina komunikasi interpersonal antar individu sehingga individu bisa saling memahami antara satu dengan lainnya dan membentuk ikatan emosional.

Selain itu, pelatihan komunikasi interpersonal juga mempengaruhi komitmen afektif untuk membangun ikatan emosional antar pengurus di dalam organisasi dalam pelatihan sesi ketiga yaitu pembentukan kelompok *game* di mana pengurus harus menyelesaikan permasalahan berdasarkan situasi yang diberikan. Para pengurus di dalam kelompok harus mengurutkan 12 benda dari yang terpenting yang telah disediakan. Hal ini membuat para pengurus berinteraksi melalui diskusi untuk bekerja sama dalam memecahkan permasalahan yang ada, sehingga ikatan emosional antara pengurus terbentuk. Hal ini didukung pernyataan dari Sudirman (2018) bahwa didalam suatu organisasi interaksi antar pekerja berpengaruh terhadap komitmen afektif karena terjadi komunikasi seperti pemberian umpan balik, pemberian informasi, dan membahas permasalahan untuk di selesaikan, sehingga terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif.

Selanjutnya pada nilai signifikan dimensi *continuance commitment* dengan nilai 0,014, $p < 0,05$. Artinya adalah hipotesis dapat diterima, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara pelatihan komunikasi

interpersonal terhadap *continuance commitment*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiyana dan Fauzan (2022) bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan *continuance commitment*. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kontinyu komitmen di mana kepedulian pengurus terhadap organisasi dalam mendapatkan suatu keuntungan. Pelatihan sesi kedua ini, pengurus mendapatkan keuntungan berupa ilmu tambahan dengan memperdalam materi. Keuntungan yang didapatkan terkait komunikasi interpersonal dalam meningkatkan komitmen serta pengalaman yang didapatkan, sehingga bisa diterapkan dalam memberikan layanan konsultasi kepada klien didasarkan dengan komunikasi antar pengurus. Hal tersebut terbentuk karena pengurus yang berdiskusi terkait permasalahan klien dapat membentuk komitmen secara terus-menerus sehingga pengurus tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Setiadi (2015) bahwa pengurus yang tetap bertahan dalam organisasi berdasarkan komitmen organisasi dapat timbul karena adanya rasa butuh supaya tetap berada di dalam organisasi.

Selanjutnya pada dimensi *normative commitment* dengan nilai 0,284, $p > 0,05$. Artinya adalah hipotesis ditolak. Hal tersebut dijelaskan pada penelitian Ali dan Seniati (1996) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen *normative* disebabkan oleh tingkat pendidikan pengurus untuk bertahan dalam organisasi karena pengurus dengan tingkat pendidikan yang tinggi masih memiliki peluang dalam mendapatkan pekerjaan lainnya. Selain itu komunikasi interpersonal juga mempengaruhi normatif komitmen

di mana tindakan dan norma untuk memenuhi tujuan organisasi dengan adanya kontribusi dalam pengembangan PUSPAGA salah satunya terlibat dalam pelatihan komunikasi interpersonal. Dalam Pelatihan sesi keempat dilakukan dengan pengulasan materi dan penyampaian hasil diskusi kelompok dalam *game* yang ada pada sesi ketiga tadi kepada seluruh kelompok peserta pelatihan, sehingga pengurus memperlihatkan perhatian dan keberhasilannya dari diskusi yang telah dilalui. Hal ini dijelaskan oleh penelitian Lindawati (2014) bahwa ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi dimana pengurus memiliki loyalitas pada organisasi sehingga pengurus memberikan perhatian dan membentuk keberhasilan yang berkelanjutan. Namun pada perhitungan analisis data, komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap *normative commitment*. Salah satu hal yang mempengaruhi ketidak adanya pengaruh terhadap *normative commitment* yaitu pada saat pelatihan sesi keempat fokus peserta terbagi-bagi karena situasi yang kurang kondusif akibat keterbatasan waktu mendekati isoma di hari Jumat. Hal ini didukung oleh penelitian dari Tambunan, Ardiyansyah, dan Kurianawan (2020) bahwa situasi yang kurang kondusif mempengaruhi konsentrasi dan fokus individu, sehingga konsentrasi individu menjadi kurang maksimal dalam memahami materi.

Peningkatan komitmen organisasi pada pengurus puspaga juga dapat dilihat dari rata-rata sebelum dan sesudah diberikan intervensi, yaitu 64,88 menjadi 67,26. Berdasarkan hasil kategorisasi pada *pre-test* terdapat 12 pengurus berada dalam kategori sedang, kemudian terdapat 5 pengurus

berada dalam kategori tinggi, dan 2 pengurus berada dalam kategori rendah. Sedangkan pada *post-test* terdapat 15 pengurus berada dalam kategori sedang, kemudian 2 pengurus pada kategori tinggi, dan 2 pengurus berada dalam kategori rendah.

Berdasarkan pemaparan diatas, pada penelitian ini peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan, sehingga limitasi pada penelitian ini adalah *carryover effect* yaitu masih adanya pengaruh hasil belajar responden terhadap alat ukur yang diukur dari kondisi sebelumnya. Menurut Tunas (2022) *carryover effect* yaitu efek dari respon intervensi sebelumnya terhadap respon pada periode waktu saat ini. Selain itu, pada penelitian sebelumnya tidak adanya kejelasan hasil pengujian validitas, sehingga hanya dijabarkan rentang validitas dengan diskriminasi data saja. Selain itu skala yang digunakan pada penilaian skala likert adalah pernyataan positif yang diberikan skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Seharusnya untuk pernyataan skala positif rentang skornya adalah 5, 4, 3, 2, 1. Keterbatasan dana juga membatasi cakupan yang dalam penelitian ini. serta kurangnya persiapan dalam proses penyusunan hingga pelaksanaan pelatihan pada penelitian ini. Pelaksanaan pelatihan tidak melibatkan observer untuk mengamati perilaku yang muncul pada para peserta saat pelatihan berlangsung, selain itu pelaksanaan *posttest* dilakukan satu minggu setelah diadakannya pelatihan dan tidak adanya follow up setelah pelatihan dilakukan, Selanjutnya hambatan yang ada pada pelaksanaan pelatihan yaitu kurang kondusifnya waktu dan kondisi pada saat pelatihan berlangsung membuat fokus responden terpecah.