



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 520-527

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Hubungan Interpersonal, Kompetensi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Milion Bostom Gadai Kisaran

Milion Bostom Silalahi¹, Remus Silalahi², Maludin Panjaitan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

¹milionbostomsilalahi@gmail.com, ²remus.silalahi@yahoo.com, ³maludinp@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan interpersonal, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Milion Bostom Gadai Kisaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Milion Bostom Gadai Kisaran yang berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert untuk mengukur masing-masing variabel penelitian secara sistematis dan terstruktur. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria analisis yang baik dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas hubungan interpersonal antar karyawan, pengembangan kompetensi kerja yang berkelanjutan, serta penguatan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal di lingkungan perusahaan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Kata kunci: Hubungan Interpersonal; Kompetensi Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Hubungan interpersonal yang baik antara karyawan maupun antara atasan dan bawahan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins & Judge, 2017). Hubungan interpersonal yang positif juga dapat meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat koordinasi dalam organisasi.

Selain hubungan interpersonal, kompetensi kerja juga merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1997).

Pengaruh Hubungan Interpersonal, Kompetensi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Milion Bostom Gadai Kisaran

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan interpersonal, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Milion Bostom Gadai Kisaran.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian yang mengkaji hubungan interpersonal, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan pada perusahaan jasa gadai masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT Milion Bostom Gadai Kisaran.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilakukan pada PT. Milion Bostom Gadai Kisaran. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert. Selain itu, data juga diperoleh melalui observasi dan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Hubungan interpersonal

X2 = Kompetensi kerja

X3 = Komitmen organisasi

e = error

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hubungan interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan interpersonal yang terjalin di lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Kompetensi kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa hubungan interpersonal, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.1. Tabel

Tabel 1. Profil Responden (n=57)

<i>Karakteristik</i>	<i>Kategori</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
Jenis Kelamin	Perempuan	36	63%

	Laki-laki	21	37%
Usia	<25 tahun	10	18%
	25-35 tahun	11	19%
	>35 tahun	36	63%
Tingkat Pendidikan	SMA	17	30%
	S1	38	67%
	S2	2	3%

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan data pada tabel karakteristik responden, profil sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin: Mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 36 orang (63%), sementara laki-laki berjumlah 21 orang (37%).
2. Usia: Responden didominasi oleh kelompok usia di atas 35 tahun (63%), diikuti oleh kelompok usia 25-35 tahun (19%) dan di bawah 25 tahun (18%).
3. Tingkat Pendidikan: Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1 (67%), disusul oleh lulusan SMA (30%), dan S2 (3%).

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,233	1,397		3,030	,003
	Hubungan Interpersonal	,245	,085	,264	2,891	,005
	Kompetensi Kerja	,215	,099	,227	2,165	,033
	Komitmen Organisasi	,203	,074	,213	2,742	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2025

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh Hubungan Interpersonal, Kompetensi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

- a. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)
 Berdasarkan tabel Model Summary, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,844. Interpretasi: Hal ini menunjukkan bahwa variabel Hubungan Interpersonal, Kompetensi Kerja, dan Komitmen Organisasi

secara simultan berkontribusi sebesar 84,4% terhadap variasi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 15,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 3. Tabel Hasil Uji t (Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,233	1,397		3,030	,003
	Hubungan Interpersonal	,245	,085	,264	2,891	,005
	Kompetensi Kerja	,215	,099	,227	2,165	,033
	Komitmen Organisasi	,203	,074	,213	2,742	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2025

b. Persamaan Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan tabel Coefficients, persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,233 + 0,245X_1 + 0,215X_2 + 0,203X_3$$

Penjelasan hasil uji t (Parsial):

- Hubungan Interpersonal (X_1): Memiliki nilai signifikansi 0,005 ($< 0,05$) dengan nilai t hitung 2,891. Artinya, Hubungan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Kompetensi Kerja (X_2): Memiliki nilai signifikansi 0,033 ($< 0,05$) dengan nilai t hitung 2,165. Artinya, Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Komitmen Organisasi (X_3): Memiliki nilai signifikansi 0,007 ($< 0,05$) dengan nilai t hitung 2,742. Artinya, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	997,173	4	249,293	113,769	,000 ^b
	Residual	184,063	84	2,191		
	Total	1181,236	88			

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,844 menunjukkan bahwa 84,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian yang mencakup Hubungan Interpersonal, Kompetensi Kerja, Komitmen Organisasi. Sisanya, sebesar 15,6%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hubungan interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan interpersonal yang terjalin di lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Kompetensi kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa hubungan interpersonal, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Hubungan Interpersonal pada hasil uji menunjukkan hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa di PT. Milion Bostom Gadai Kisaran, keharmonisan tim bukan sekadar pelengkap, melainkan elemen operasional. Karyawan yang saling mendukung akan lebih mudah membagi beban kerja saat volume transaksi tinggi, yang berujung pada efisiensi layanan kepada nasabah.

Berdasarkan nilai R yang tinggi (0,919) dan nilai signifikansi parsial yang semuanya di bawah 0,05, maka secara simultan:

- Variabel Hubungan Interpersonal, Kompetensi Kerja, Komitmen Organisasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Model regresi yang digunakan layak (fit) untuk memprediksi Kinerja Karyawan karena memiliki nilai R yang tinggi dan semua prediktor memberikan kontribusi yang nyata.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,844	,837	1,480

a. Predictors: (Constant), Hubungan Interpersonal, Kompetensi Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26

Analisis Kompetensi Kerja dalam temuan ini menegaskan bahwa kompetensi adalah variabel yang kritical. Dalam sektor jasa keuangan/gadai, ketelitian dan pengetahuan produk (*product knowledge*) adalah keharusan. Karyawan dengan kompetensi yang baik mampu meminimalisir kesalahan operasional (seperti kesalahan taksiran barang), sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan terjaga.

Analisis komitmen organisasi berperan sebagai 'pengikat' perilaku karyawan. Ketika karyawan merasa bangga menjadi bagian dari PT. Milion Bostom Gadai Kisaran, mereka akan bekerja melampaui deskripsi tugas yang diberikan. Ini menjelaskan mengapa variabel komitmen sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari (2022) yang menunjukkan bahwa hubungan interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kerja sama dan produktivitas.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan fenomena multidimensional yang tidak dapat dijelaskan hanya melalui satu variabel tunggal. Hubungan interpersonal, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap

kinerja karyawan. Tingginya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki daya jelaskan yang kuat dalam menggambarkan variasi kinerja karyawan di PT. Milion Bostom Gadai Kisaran. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kinerja bukan sekadar hasil dari kemampuan individu, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor sosial, psikologis, dan profesional dalam lingkungan kerja.

Hubungan interpersonal dalam organisasi memainkan peran yang sangat strategis dalam membentuk dinamika kerja yang efektif. Interaksi yang terjalin antar karyawan tidak hanya sebatas komunikasi formal, tetapi juga mencakup hubungan emosional yang memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja. Ketika hubungan interpersonal berjalan dengan baik, tercipta suasana kerja yang harmonis, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung. Kondisi ini secara tidak langsung meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Sebaliknya, hubungan interpersonal yang kurang baik dapat menimbulkan ketegangan, konflik, dan bahkan menurunkan semangat kerja.

Dalam konteks operasional perusahaan gadai, hubungan interpersonal memiliki implikasi yang sangat nyata. Proses kerja yang melibatkan koordinasi antar bagian menuntut adanya komunikasi yang efektif dan kepercayaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki hubungan interpersonal yang baik akan lebih mudah berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama ketika menghadapi situasi yang kompleks atau tekanan kerja yang tinggi. Keharmonisan hubungan kerja juga memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang cepat dan akurat, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan kepada nasabah.

Selain itu, hubungan interpersonal juga berkaitan dengan pembentukan budaya kerja yang positif. Budaya kerja yang didasarkan pada saling menghargai dan kerja sama akan memperkuat kohesi tim dan meningkatkan solidaritas antar karyawan. Dalam jangka panjang, hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif membangun dan memelihara hubungan interpersonal melalui berbagai program, seperti pelatihan komunikasi, kegiatan kebersamaan, dan sistem kerja yang mendorong kolaborasi.

Kompetensi kerja dalam penelitian ini terbukti sebagai faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam praktiknya, kompetensi tidak hanya mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup sikap kerja, etika, dan kemampuan beradaptasi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan efisien.

Dalam industri gadai, kompetensi kerja memiliki peran yang sangat krusial karena berkaitan langsung dengan risiko operasional. Proses penilaian barang gadai, misalnya, memerlukan ketelitian dan keahlian khusus. Kesalahan dalam penilaian dapat berdampak pada kerugian finansial bagi perusahaan. Oleh karena itu, kompetensi kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga kualitas layanan dan keberlangsungan bisnis. Karyawan yang kompeten tidak hanya mampu menjalankan tugas dengan baik, tetapi juga mampu mengantisipasi masalah dan mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang tidak pasti.

Lebih lanjut, kompetensi kerja juga berkaitan dengan kemampuan inovasi. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai cenderung lebih kreatif dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Hal ini sangat penting dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Organisasi yang memiliki karyawan yang kompeten akan lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu mempertahankan daya saingnya.

Namun demikian, kompetensi kerja tidak dapat berkembang secara otomatis. Diperlukan upaya yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja. Pengembangan kompetensi harus dilakukan secara berkelanjutan agar karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi dan dinamika industri. Tanpa adanya pengembangan yang berkesinambungan, kompetensi karyawan berpotensi mengalami stagnasi dan tidak lagi relevan dengan kebutuhan organisasi.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, baik secara emosional maupun rasional. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya dan berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik. Komitmen ini tidak hanya tercermin dalam sikap kerja, tetapi juga dalam perilaku yang menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga memiliki keinginan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Dalam kondisi kerja yang menantang, karyawan

dengan komitmen tinggi akan tetap berusaha menjaga kinerja dan tidak mudah menyerah. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai sumber motivasi internal yang sangat penting.

Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap stabilitas tenaga kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki tingkat keinginan untuk keluar yang rendah, sehingga organisasi dapat mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman. Stabilitas ini sangat penting dalam menjaga kontinuitas operasional dan efisiensi kerja. Tingginya turnover karyawan dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta terganggunya proses kerja.

Ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan. Hubungan interpersonal menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kompetensi kerja memastikan kemampuan dalam menjalankan tugas, dan komitmen organisasi memberikan dorongan motivasional yang kuat. Ketika ketiga variabel ini berada pada tingkat yang optimal, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Sebaliknya, jika salah satu variabel tidak terpenuhi, maka kinerja yang dihasilkan cenderung tidak maksimal.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan karyawan harus dilakukan secara holistik. Organisasi tidak dapat hanya fokus pada satu aspek saja, tetapi harus memperhatikan seluruh faktor yang memengaruhi kinerja. Pendekatan yang terintegrasi diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai kebijakan dan program yang dirancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kepemimpinan juga memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi ketiga variabel tersebut. Pemimpin yang efektif akan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, mendorong pengembangan kompetensi, dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter dan tidak responsif dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat kinerja karyawan.

Budaya organisasi juga menjadi faktor yang tidak dapat dipisahkan dari pembahasan ini. Budaya organisasi yang positif akan memperkuat pengaruh hubungan interpersonal, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya yang mendorong kerja sama, pembelajaran, dan keterbukaan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan karyawan. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung dapat menjadi penghambat bagi peningkatan kinerja.

Dalam konteks perkembangan teknologi dan digitalisasi, kompetensi kerja menjadi semakin penting. Karyawan dituntut untuk tidak hanya memiliki kemampuan teknis dasar, tetapi juga mampu beradaptasi dengan teknologi baru. Transformasi digital dalam industri keuangan menuntut adanya peningkatan kompetensi digital agar karyawan dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif. Namun demikian, hubungan interpersonal dan komitmen organisasi tetap menjadi faktor penting yang tidak dapat digantikan oleh teknologi.

Karakteristik responden dalam penelitian ini juga memberikan gambaran yang menarik. Dominasi responden dengan usia di atas 35 tahun menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan ini memiliki pengalaman yang cukup. Pengalaman ini dapat menjadi keunggulan dalam meningkatkan kinerja, namun juga perlu diimbangi dengan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Tingkat pendidikan yang didominasi oleh lulusan S1 menunjukkan bahwa karyawan memiliki dasar pengetahuan yang baik, namun tetap memerlukan pengembangan keterampilan praktis.

Dominasi responden perempuan dalam penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memahami dinamika hubungan interpersonal. Perempuan umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, yang dapat mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Namun demikian, faktor ini perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

Hasil penelitian ini juga memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen perusahaan. Organisasi perlu merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan hubungan interpersonal, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi. Upaya ini dapat dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan, pengembangan karir, sistem penghargaan, dan peningkatan kualitas kepemimpinan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Temuan ini memperkuat teori-teori yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Penelitian ini juga membuka

peluang untuk penelitian selanjutnya yang dapat mengkaji variabel lain yang belum diteliti, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara berbagai faktor. Hubungan interpersonal, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi merupakan tiga pilar utama yang harus diperhatikan oleh organisasi. Ketiga variabel ini tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga saling memengaruhi satu sama lain dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola ketiga aspek ini secara terintegrasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Milion Bostom Gadai Kisaran. Hubungan interpersonal yang baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga dapat meningkatkan kerja sama serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi kerja juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang baik akan lebih mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan dan organisasi. Secara simultan, hubungan interpersonal, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja melalui komunikasi yang lebih efektif dan kerja sama tim yang baik sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif. Perusahaan juga disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan agar karyawan mampu melaksanakan tugas secara lebih optimal. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat komitmen organisasi dengan memberikan motivasi, penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan memiliki rasa memiliki dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

1. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Sage Publications.
2. Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
3. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
5. Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
6. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
7. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management*. Mason: South-Western Cengage Learning.
8. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
9. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
10. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
11. Sari, D., & Pratama, A. (2022). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 120–130.
12. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
13. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
14. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
15. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
16. Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.