

**KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI KAITANYA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS II
BLITAR**

**Yulia Rebiana Dewi dan Bambang Suratman
Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya**

ABSTRACT

This type of research is descriptive research with quantitative research approaches. Sample and population of this research is all staff employees totaling 35 employees. Instrument in this research using a questionnaire. This study aimed to determine the effect of organizational communication and work commitments to employee discipline and simultaneously influence organizational communication and work commitments to employee discipline in the Office Of Immigration Class II Blitar. Techniques of data analysis using multiply linear regression. Discussion of this research are: (1) organizational communication partially contribute positively to employee discipline. (2) commitment to work partially contribute positively to employee discipline. (3) organizational communication and work commitments are simultaan contribute to employee discipline. Based on the results of hypotesis testing, it was concluded that the communication variables significantly influence the organization and commitment, simultaneously and partially on work discipline. Variable commitment to be the most dominant factor affecting employee discipline.

Keywords: Communication organization, job commitment, employee discipline

ABSTRAK

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel ini adalah seluruh staf pegawai berjumlah 35 orang pegawai. Instrument penelitian ini adalah menggunakan angket. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai dan pengaruh secara simultan pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar. Teknik analisis datanya menggunakan regresi linear berganda. Pembahasan dari penelitian ini adalah: (1) komunikasi organisasi secara parsial berperan positif terhadap disiplin kerja pegawai. (2) komitmen organisasi secara parsial berperan positif terhadap disiplin kerja pegawai. (3) komunikasi organisasi dan komitmen organisasi secara simultaan berperan terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan pengujian hipotesis variabel komunikasi organisasi dan komitmen organisasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Variabel komitmen kerja yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Kata kunci: Komunikasi organisasi, Komitmen organisasi, Disiplin kerja pegawai

UNESA
Universitas Negeri Surabaya

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang kian pesat tanpa kita sadari telah berpengaruh pada pergeseran pola pikir masyarakat akan pentingnya komunikasi sebagai aktivitas dasar manusia. Dalam pergaulan hidup manusia, dimana masing-masing individu satu sama lain yang beraneka ragam itu terjadi interaksi, saling mempengaruhi demi kepentingan dan keuntungan pribadi masing-masing.

Komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Pengaruh ini didefinisikan, disepakati, dikembangkan dan dikokohkan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan individu dan mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi (Pace & Faules, 1998: 149).

Sedangkan komitmen terhadap organisasi berguna untuk memahami dedikasi bawahan terhadap organisasi kerjanya (Purwanto, 2000). Ini artinya bahwa seseorang pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi, memaknai kerja dengan hal yang luhur mengindikasikan bahwasanya mereka dekat dengan disiplin kerja yang akan dicapai dan

dekat dengan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dicapainya.

Keberhasilan sebuah pekerjaan salah satunya dapat diukur dengan kedisiplinan pegawai dalam suatu instansi. Disiplin kerja merupakan alat bagi manajemen untuk menjalankan operasional instansi agar selaras dengan kebijakan dan perangkat peraturan yang telah ditentukan. Karyawan dalam berperilaku disiplin dituntut memiliki kesadaran dan kesediaan diri untuk mematuhi segenap peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dimana ia berada, termasuk dalam instansi (Hasibuan, 2007:193).

Komunikasi organisasi yang ada di lingkungan kerja Kantor Imigrasi Kelas II Blitar merupakan faktor penting dalam usaha pencapaian disiplin kerja pegawai. Karena didalamnya terdapat hubungan komunikasi organisasi antara atasan dan bawahan, komunikasi dari bawahan dan atasan, dan komunikasi dengan sesama karyawan. Namun, mengingat tentang masih banyaknya pelanggaran disiplin atau tidak dilaksanakannya sanksi menurut ketentuan yang berlaku. Menurut pengamatan awal di kantor, ternyata tidak semua pegawai mendapatkan buku peraturan perusahaan tersebut. Demikian pula mengenai prosedur kerja tertulis yang seharusnya ditempel di tempat-tempat yang terlihat, juga kurang

diperhatikan oleh pihak manajemen kantor. Hal ini menunjukkan bahwa faktor komunikasi masih belum terjadi dengan lancar, sehingga ada gangguan sosialisasi antara pegawai dengan pegawai lainnya. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar karena dibandingkan dengan instansi-instansi pemerintah lainnya, Kantor Imigrasi Kelas II Blitar merupakan kantor yang bergerak di bidang instansi pemerintah sehingga cocok untuk dijadikan teladan instansi-instansi pemerintah lain mulai dari komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan disiplin kerjanya. Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Desti Setiawanti (2011) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor komunikasi organisasi terbukti secara positif dan signifikan mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Semakin baik pola dan proses komunikasi ini terjadi di dalam instansi, maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Selain itu komitmen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan beberapa permasalahan atau kejadian tersebut diatas maka penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi

Kelas II Blitar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: Pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Blitar, pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Blitar, pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi pegawai berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Blitar.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa, baik dengan simbol sinyal, maupun perilaku dan tindakan (Purwanto, 2006: 3). Dari pengertian ini paling tidak komunikasi akan melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan seseorang melalui lisan, tulisan maupun sinyal-sinyal non verbal.

Komunikasi terjadi antara dua orang atau lebih dimana terdapat pemaknaan yang sama atas lambang-lambang yang digunakan untuk menyampaikan gagasan, harapan, dan pesan agar dapat dimengerti oleh

penerima pesan. Karena proses ini melibatkan dua orang atau lebih maka terjadi interaksi diantara mereka. Interaksi ini memberi penekanan yang besar pada individu. Komunikasi merupakan proses penyampaian isi pesan dengan melalui simbol-simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka dan lain-lain sehingga kita dapat memahami apa yang disampaikan oleh si penyampai pesan atau dengan kata lain bahwa dengan melakukan komunikasi kita dapat memahami dan dipahami oleh orang lain (Wahyuni dalam Idris, 1996: 23).

Komunikasi yang penuh dengan persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh persaudaraan (Muhammad, 2004: 84). Berdasarkan tatanan komunikasi, maka bentuk komunikasi yang efektif dalam rangka hubungan kerja diantara orang-orang dalam suatu organisasi adalah komunikasi organisasi yang dilakukan antara atasan dan bawahan (staf). Organisasi merupakan suatu kumpulan (sistem) individu yang bersama-sama, melalui suatu hierarki pangkat dan pembagian kerja berusaha mencapai tujuan tertentu (Tubbs dan Moss 2001: 164).

Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan bersama, pelaksanaan tugas terbagi melalui pembagian pangkat. Dengan demikian, dalam organisasi haruslah melakukan komunikasi. Jadi komunikasi digunakan sebagai sarana mendukung, memudahkan, melaksanakan, dan menjalankan kegiatan organisasi (koordinasi) melalui penyampaian informasi (tugas) kepada semua pelaku suatu organisasi. Sehingga dapat dikatakan, komunikasi dalam organisasi merupakan sumber kehidupan, yang mana organisasi terdiri dari orang-orang (kelompok) yang selalu membutuhkan komunikasi dengan sesamanya.

Untuk mengukur komunikasi kantor dipergunakan beberapa indikator. Seperti dikemukakan Pace dan Faules dalam (Umar, 2008: 206) memberikan penjabaran tentang dimensi komunikasi dan selanjutnya digunakan sebagai indikator dalam mengukur komunikasi kantor.

Dimensi tersebut meliputi :

1. Kualitas media, dimana karyawan memberikan persepsi tentang dokumen-dokumen tertulis yang tersedia dalam organisasi, misalnya laporan kerja, bulletin, pedoman kerja, standart *Operating Procecdurs*, dan lain-lain. Penilaian persepsi

- karyawan terhadap kualitas media ini dapat berupa:
- a. Daya tarik untuk dibaca
 - b. Kesesuaian dengan kebutuhan dalam pekerjaan
 - c. Efisiensi
 - d. Informasi yang dapat diandalkan
2. Kemudahan mendapatkan informasi, dimana karyawan memberikan persepsi tentang perolehan informasi dari berbagai sumber, yaitu:
- a. Atasan langsung
 - b. Atasan yang lebih tinggi
 - c. Kelompok
 - d. Bawahan
 - e. Dokumen penerbitan
 - f. Obrolan lisan
3. Penyebaran informasi, dimana karyawan memberikan persepsinya mengenai:
- a. Penyebaran informasi dalam struktur organisasi
 - b. Penyebaran informasi yang penting dan khusus
 - c. Penyebaran informasi terkini
4. Muatan informasi, dimana karyawan akan memberikan persepsi berdasarkan pengalamannya mengenai:
- a. Kecukupan informasi
 - b. Kekurangan informasi
 - c. Kelebihan informasi
 - d. Kelewatan informasi (keterisolasian dari informasi)

5. Kemurnian pesan, dimana karyawan memberikan persepsi berdasarkan pengalamannya mengenai perbedaan antara pesan yang diterima dengan pesan yang sebenarnya ada dari sumber pertama

Komitmen Organisasi

Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan (Robbins, 2002 :284). Sedangkan Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Untuk mengukur tingkat komitmen kerja suatu karyawan diperlukan beberapa indikator untuk menunjang penilaian suatu komitmen. Menurut Sudarmanto (2009: 102) indikator-indikator tersebut, diantaranya sebagai berikut:

1. *Affective Commitment*

- a. Tingkat rasa memiliki anggota terhadap organisasi dimana ia berada
- b. Dari rasa memiliki tersebut, maka akan muncul rasa untuk

terlibat lebih dalam dengan segala aktivitas organisasi

- c. Anggota yang berkomitmen afektif, dengan sukarela melakukan yang lebih dari yang diharapkan

2. *Continuance Commitment*

- a. Perasaan yang dialami anggota bahwa ia akan menanggung suatu biaya ekonomi yang tinggi apabila keluar dari perusahaan.
- b. Selain pertimbangan ekonomi, seorang anggota organisasi akan mempertimbangkan resiko yang akan dihadapinya jika berada di luar organisasi.
- c. Anggota yang berkomitmen berkelanjutan juga memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- d. Demikian pula dengan kesamaan nilai yang dimiliki individu yang selaras dengan nilai-nilai yang dimiliki organisasi.

3. *Normative Commitment*

- a. Suatu perasaan yang kuat dari anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi
- b. Dengan kuatnya perasaan tersebut, maka seorang anggota yang berkomitmen juga tidak sensitif atau mudah terbujuj oleh rayuan organisasi lain.

- c. Memiliki dedikasi (pengabdian) total kepada organisasi dan berbuat yang terbaik untuk kepentingan berorganisasi.
- d. Memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan.

Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Selain itu menurut Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2000: 129).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dengan kata lain pedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian 2008: 305).

Untuk mengetahui tingkat disiplin karyawan, diperlukan beberapa indikator

tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Indikator-indikator tersebut menurut Guntur (2000, 34-35) diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi:

- a. Kehadiran karyawan dalam jam masuk kerja
- b. Kepatuhan karyawan pada jam kerja
- c. Pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan benar

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis maupun yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Misalnya, sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut

3. Disiplin tanggung jawab

Bentuk disiplin tanggung jawab tersebut meliputi:

- a. Penggunaan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya untuk menunjang kegiatan kantor
- b. Pemeliharaan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang diteliti adalah pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek dalam yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi saat penelitian adalah semua pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Blitar, yang seluruhnya berjumlah 35 orang.

Sampel Penelitian

Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 35 orang responden.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar yang beralamat di Jalan Raya Mastrip Nomor 45.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bulan Februari tahun 2014 sampai dengan Juni.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Observasi dalam penelitian ini dengan cara pengamatan langsung pada lapangan, mengamati para karyawan saat bekerja, bagaimana semangat pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, mengamati keadaan kantor, dan responden yang diamati peneliti tidak terlalu besar.

Kuesioner (Angket)

Pada metode ini peneliti memberikan sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada objek yang diteliti agar bersedia memberikan respon (responden) atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan tidak bisa untuk diinterpretasikan.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan program *SPSS 17.0 for windows*.

Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan indikasi nilai VIF (*Varian Inflation Factor*).

Uji Heterokedasitas

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat penyebaran dari varians pada grafik *scatter plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi besar variabel tergantung (Y) dengan menggunakan data variabel bebas (X) yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2000). Regresi linier berganda diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots \dots \dots (1)$$

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Reegresi Linear Berganda

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Pemilihan teknik tersebut berdasarkan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang berjumlah lebih dari satu terhadap variabel terikat dengan data yang berskala interval.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen. Tingkat signifikansi variabel komunikasi organisasi (X_1) sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y).

Tingkat signifikansi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y).

Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan komunikasi organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Kemampuan variabel bebas dalam menerangkan atau menjelaskan perubahan variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda

(R^2). Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baiklah model tersebut. Nilai dari R^2 berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dalam model. Nilai dari koefisien determinasi dari hasil perhitungan adalah 0,734.

Koefisien Korelasi Berganda

Nilai R yang sangat tinggi, yaitu sebesar 0,857 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara semua variabel bebas komunikasi organisasi dan komitmen organisasi dengan variabel terikat disiplin kerja (Y).

Koefisien Regresi

Persamaan regresi yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \\ &= 0,873 + 0,221 X_1 + 0,549 \\ &\quad X_2 + e \end{aligned}$$

Dimana :

Y = Disiplin kerja pegawai

X_1 = Komunikasi organisasi

X_2 = Komitmen organisasi

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Kerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan

bahwa komunikasi organisasi di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar dianggap suatu keharusan dalam berkomunikasi. Komunikasi merupakan suatu bagian dari sebuah organisasi atau kantor, karena komunikasi yang diterapkan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai ataupun anggotanya. Selanjutnya komunikasi organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian seorang pemimpin organisasi karena faktor tersebut sedikit banyaknya ikut mempengaruhi tingkah laku karyawan (Muhammad, 2004). Bagus atau tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan disiplin yaitu salah satunya dapat dilihat dari komunikasi organisasi yang diterapkan. Dikalangan para pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Blitar itu sendiri yang diterapkan atau digunakan sudah tergolong tinggi, yang terlihat dari presentase 3,92%.

Komunikasi organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian seorang pemimpin organisasi karena faktor tersebut sedikit banyaknya ikut mempengaruhi tingkah laku karyawan. Sedangkan komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi yang kemudian disepakati dan dikembangkan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya (Pace & Faules 2002).

Hal ini juga didukung dengan penelitian yang relevan dari Wardani (2009) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan disiplin kerja pegawai. Semakin baik pola dan proses komunikasi organisasi ini terjadi di dalam perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin efektif komunikasi berlangsung di kantor, maka tingkat kedisiplinan kerja pegawai juga cenderung meningkat, khususnya komunikasi yang berlangsung ke bawah (pegawai) yang bersifat interpersonal atau pribadi.

Senada dengan gambaran hasil penelitian, dalam komunikasi organisasi diasumsikan apabila semakin baik komunikasi, semakin disiplin karyawan dalam bekerja. Berarti ada hubungan yang positif antara ketetapan komunikasi yang berkenaan dengan dengan tugas, komunikasi kemanusiaan, dan komunikasi pembaruan dengan kepuasan kerja dan hasil yang dicapai oleh pekerja. Sangat beralasan apabila iklim komunikasi organisasi yang baik akan membuat hasil kerja karyawan baik juga dan diikuti juga dengan membaiknya disiplin-disiplin kerja terhadap tugas dan tanggung jawab.

Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi menunjukkan alur informasi, berupa perintah, instruksi, laporan,

pengawasan verbal, dan segala macam aturan serta prosedur yang berlangsung di dalam perusahaan. Hal inilah yang kemudian menyebabkan faktor komunikasi tersebut terbukti secara positif dan signifikan mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Semakin baik pola dan proses komunikasi ini terjadi di dalam kantor, maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai.

Dari hasil yang diterima oleh peneliti, variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai dengan rata-rata responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan golongan/pangkat III dan pendidikan rata-rata terakhir adalah S1.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar dianggap suatu keharusan dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dikalangan para pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Blitar itu sendiri yang diterapkan sudah tergolong sangat tinggi, yang terlihat dari presentase 4,04%.

Komitmen merupakan suatu bagian dari sebuah organisasi atau kantor, karena komitmen yang tertanam

sejak awal kepada para pegawai akan menumbuhkan disiplin kerja pegawai ataupun anggotanya. Komitmen organisasi akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi (Robbins, 2002: 284).

Komitmen organisasi secara teoritis, menjadi sebab individual (yang berasal dari diri pegawai itu sendiri) yang bisa mempengaruhi disiplin kerjanya. Tindakan melanggar disiplin ataupun peraturan bisa disebabkan karena rendahnya komitmen organisasi yang dimilikinya, sehingga kesadarannya untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan juga menjadi rendah.

Hal ini juga didukung dengan penelitian yang relevan dari Desiyanti (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang terlaksana secara baik dan tinggi akan memberikan dukungan dan kemudahan serta kesenangan bagi pegawai dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan kata lain disiplin kerja yang ada akan semakin baik dalam mencapai tujuan pekerjaan yang baik pula.

Dengan demikian penerapan komitmen organisasi disesuaikan dengan tingkatan kemauan dan

kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Dari hasil yang diterima oleh peneliti, variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai dengan rata-rata responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan golongan/pangkat III dan pendidikan rata-rata terakhir adalah S1.

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan komitmen organisasi di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar sudah cukup baik dan menjadi sebuah hubungan yang saling melengkapi satu sama lain. Komunikasi organisasi dan komitmen organisasi merupakan suatu bagian dari kantor ataupun organisasi, karena komunikasi organisasi dan komitmen organisasi akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (1997: 212), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun kesadaran itu sendiri adalah berupa sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan

tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan untuk kesediaan itu sendiri merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis. Selain itu dengan adanya disiplin juga untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Setiwanti (2011) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi dan komitmen kerja terhadap disiplin kerja pegawai Imigrasi Kelas II Blitar. Hasil penelitian lainnya adalah Wardani (2009) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi dan komitmen kerja memberikan kontribusi yang relatif besar dan signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai di sebuah organisasi.

Komunikasi organisasi dan komitmen organisasi pegawai itu akan berjalan bersama-sama dan saling mempengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai. Untuk itu komunikasi organisasi dan komitmen organisasi benar-benar dijaga guna untuk meningkatkan disiplin pegawai. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai.

Komunikasi organisasi dan komitmen organisasi yang sesuai dengan keadaan tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran maka akan memperkuat pendisiplinan pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan aturan. Namun dalam hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang menjadi faktor dominan yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Dari hasil yang diterima oleh peneliti, variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai dengan rata-rata responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan golongan/pangkat III dan pendidikan rata-rata terakhir adalah S1.

KESIMPULAN

Komunikasi organisasi yang diterapkan di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar telah dinilai cukup baik bagi para pegawai. Karena nilai signifikansi dari uji t $0,003 \leq 0,05$ maka komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin baik komunikasi organisasi berlangsung, maka semakin

tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai.

Komitmen organisasi yang diterapkan di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar telah dinilai cukup baik bagi para pegawai. Karena nilai signifikansi dari uji t $0,000 \leq 0,05$ maka komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin baik komitmen kerja pegawai berlangsung, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai.

Dari perhitungan dan analisa yang dilakukan oleh peneliti yang menggunakan uji validitas, uji normalitas, uji reabilitas, dan regresi maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Karena nilai signifikansi F lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Namun dari keduanya, komitmen organisasi menjadi faktor dominan yang lebih mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

SARAN

Komunikasi organisasi sangatlah berhubungan dengan pendisiplinan, sebaiknya atasan lebih memperhatikan lagi komunikasi organisasi terhadap para pegawai supaya pegawai yang ada di

Kantor Imigrasi Kelas II Blitar untuk lebih meningkatkan disiplin kerja. Komunikasi yang dilakukan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya komunikasi secara verbal atau secara lisan. Komunikasi ini dapat dilakukan dengan cara pengadaaan rapat rutin dalam waktu satu bulan sekali.

Pihak Tata Usaha seharusnya mencetak dan membukukan tata tertib serta mendistribusikan secara merata kepada seluruh pegawai, agar seluruh pegawai dapat mengetahui dan memiliki pemahaman yang sama terhadap segala aturan yang berlaku di instansi. Penyusunan tata tertib sebaiknya melibatkan pegawai untuk merumuskan secara bersama-sama sehingga diperoleh pedoman yang berimbang. Pegawai yang terlibat dalam pembuatan tata tertib tersebut adalah sebagian dari pegawai yang menjadi perwakilan dari pegawai-pegawai lain, misalnya saja melibatkan kepala bagian.

1. Kepada peneliti yang lain yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian ini agar menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi pendisiplinan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsini, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*

Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Muhammad, Arni. 2001, *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Guntur, Ietje S, 2000. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga

H. A. W Widjaya, 2000, *Ilmu Komunikasi, Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta

Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaaan, Pengembangan, Pengkompensasian*. Jakarta: Rajawali Press

King, William. *Importance Of Communication In Organization*. International Journal Bentham Science Publisher

Mathis, Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

- Onong Uchjana Effendi, 2000, *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Pace, R. Wayne & Faules, Don F. 1998, *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, terjemahan Deddy Mulyana*. Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom
- Budiono, Purwanto. 2000. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen terhadap Organisasi*. Tesis Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Program Studi Psikologi minat utama Psikologi sosial, Jurusan Ilmu Sosial
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Riduwan, 2009. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Dan Peneliti Pemula*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi, 2003. *Kepeimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Press
- Robbin P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba
- Robbins, Judge. 2007. *Perilaku Organisasi Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Lubis Steward, Tubbs dan Silvia Moss, 2001, *Human Communications, Konteks-Konteks Komunikasi*.

Bandung: PT. Remaja
Rosdakarya

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Belajar

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Suharismi, Arikunto, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Penekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Umar, Husein, 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada