

ABSTRAK**PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN MELALUI KOMUNIKASI
ORGANISASI DAN KOMITMEN
PADA KARYAWAN PT INSANI KHATULISTIWA
PEKANBARU****Oleh:****DESTI SETIAWANTI****NIM. 0802131954**

The research was conducted in PT Insani Equator, an electrical contracting company, with the aim to determine the effect of organizational communication and a commitment to employee discipline. The benefits of this research can be a valuable input for the company to improve work discipline its employees by conducting evaluations on aspects of organizational communication and commitment from the leadership.

This study uses primary data and secondary data. Where is the technique of data collection was conducted by interviews and questionnaires population of 35 employees. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression testing. The results of the descriptive analysis indicated that organizational communication is still not optimal in other words are in sufficient condition. While the average employee also concluded yet committed to an optimal level. Results of the assessment of leadership also concludes that the average level of employee discipline is still not optimal as expected. Based on the results of hypothesis 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

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Komitmen, dan Disiplin Kerja

I.PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan alat bagi manajemen untuk menjalankan operasional perusahaan agar selaras dengan kebijakan dan perangkat peraturan yang telah ditetapkan. Bagi karyawan sendiri, kedisiplinan menjadi suatu alat pengendalian diri agar dalam berperilaku akan selalu selaras dengan keinginan organisasi. Adanya ketidakselarasan perilaku cenderung akan menimbulkan tindakan indisipliner (melanggar aturan disiplin) yang berakibat pada terganggunya aktivitas perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam berperilaku disiplin, maka karyawan akan memiliki kesadaran dan kesediaan diri untuk mematuhi segenap peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dimana ia berada, termasuk di dalam perusahaan (Hasibuan, 2007:193). Disiplin memang erat kaitannya dengan peraturan dan prosedur, karena hal itu merupakan suatu alat pemersatu terhadap begitu banyak latar belakang sosial dan ekonomi dari seluruh karyawan yang ada dalam satu perusahaan. Peraturan dan prosedur merupakan suatu nilai yang mengikat pada semua anggota, sehingga dalam berperilaku dan bertindak akan memiliki satu kesatuan arah dan tujuan.

Masalah-masalah yang terkait dengan kedisiplinan sangat banyak variasinya dalam perusahaan, baik dari segi jenis, pelaku, hingga kepada berat ringannya tindakan indisipliner yang dilakukan. Kelalaian melakukan tugas, ketidakhadiran kerja tanpa izin, pelanggaran jam kerja, ketidakhati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja, hingga kepada tindakan criminal seperti mencuri, mengancam, menganiaya dan lain sebagainya. Demikian juga permasalahan pada masalah absensi dan ketepatan jam kerja yang menurut data dari perusahaan juga menunjukkan adanya cukup permasalahan. Penulis mengamati sepertinya dari aspek organisasional, masalah yang terjadi adalah kurang tersosialisasinya sejumlah tata tertib dan prosedur secara jelas dan merata kepada seluruh karyawan beberapa karyawan yang penulis temui dan wawancarai pada periode pkaryawan, baik yang ditempatkan di kantor, maupun karyawan bagian lapangan. Menurut UU No. 13 Tahun 2003

Ketenagakerjaan, pada pasal 108 dinyatakan dengan jelas bahwa perusahaan wajib menyediakan peraturan perusahaan, yang memuat tata tertib dan prosedur berlaku, secara tertulis. Dan di pasal 114 ditambahkan bahwa setiap karyawan harus diberitahukan dan menerima peraturan tertulis tersebut. Menurut pengamatan awal di perusahaan, ternyata tidak semua karyawan mendapatkan buku peraturan perusahaan tersebut. Demikian pula mengenai prosedur kerja tertulis yang seharusnya ditempel di tempat-tempat yang terlihat, juga kurang

diperhatikan oleh manajemen. Ada beberapa SOP yang telah rusak dan tidak terlihat lagi instruksi/petunjuk kerja di dalamnya, namun tidak terlihat oleh manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa faktor komunikasi masih belum terjadi dengan lancar, sehingga ada gangguan sosialisasi antara perusahaan. Sedangkan pada masalah komitmen yang penulis amati adalah pada tingkat karyawan yang keluar dan masuk (*labor turnover*) perusahaan. Ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan perusahaan cukup mengalami permasalahan pada sebagian orang, sehingga akhirnya mereka kehilangan kesetiiaannya, dan berhenti atau berpindah ke perusahaan lain. Bukan berarti karyawan yang masih bertahan memiliki komitmen tinggi, karena kemungkinan ada beberapa pertimbangan yang menahan sebagian karyawan untuk keluar dari pekerjaannya sekarang. Keluar masuknya karyawan juga dapat diindikasikan sebagai rendahnya kebanggaan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi. Rendahnya kebanggaan ini kemudian bisa jadi mempengaruhi kepada etos kerja yang semakin rendah. Gejala-gejala ini dapat diasumsikan bahwa karyawan mengalami permasalahan pada komitmen yang dimiliki.

Dengan adanya sejumlah permasalahan yang penulis temui tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : “ PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN MELALUI KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMITMEN PADA KARYAWAN PT.INSANI KHATULISTIWA PEKANBARU”.

II. TELAAH PUSTAKA

II.1 DISIPLIN KERJA

II.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Beberapa ahli telah merumuskan pendefinisian arti dari disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu prosedur yang mengkoreksi atau memberikan sanksi kepada bawahan karena telah melanggar peraturan atau prosedur yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan (Simamora, 2004:610). Disiplin juga dikatakan sebagai bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam melakukan fungsinya sebagai anggota organisasi (Simamora, 2004:610).

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2007:193). Tujuan utama dari tindakan disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan

konsisten dengan aturan perusahaan. Manakala aturan perusahaan dilanggar, maka efektivitas organisasi akan terganggu sampai tingkat tertentu. Tujuan disiplin kedua adalah, untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia/pimpinan dengan bawahannya. Tujuan disipliner juga diharapkan dapat membantu karyawan untuk lebih produktif dalam menunjukkan kinerjanya, dengan cara mematuhi seluruh peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen agar dapat menghasilkan suatu *output* sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan (Simamora, 2004:611).

II.1.2 Jenis dan Penyebab Masalah Disipliner

Beberapa pendekatan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin yang meliputi disiplin preventif, korektif, dan progresif. Sehingga seseorang yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Hariandja, 2002:300).

a) Disiplin Preventif

Merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Ini tentu saja mudah dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada pimpinan. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa metode yang perlu dilakukan adalah :

- Pegawai mengetahui serta memahami standar.
- Standar harus jelas.
- Standar dan aturan dinyatakan secara positif, bukan negatif.

b) Disiplin Korektif

Meskipun aturan dan standar sudah diketahui, tidak tertutup kemungkinan adanya pelanggaran. Oleh karena itu, perlu dilakukan tindakan dalam bentuk disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya, yang tujuannya adalah :

- Memperbaiki perilaku yang melanggar aturan,
- Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa, dan
- Mempertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif.

–

c) **Disiplin Progresif**

Untuk dapat mencapai tujuan penegakan disiplin, tindakan (sering disebut tindakan disipliner) harus berorientasi pada :

- Bersifat mendidik, artinya mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku, dengan cara bahwa tindakan indisipliner harus menunjukkan konsekuensi yang tidak baik bagi diri sendiri, yang biasanya tidak diinginkan seseorang, dan segera dilakukan untuk menunjukkan adanya kaitan langsung antara pelanggaran dengan akibatnya, memberikan konsekuensi yang sesuai, dan berlaku bagi semua orang. Tindakan indisipliner bisa dilakukan melalui proses :
 - a. Teguran lisan, kalau masih terulang
 - b. Teguran tertulis (yang menjadi catatan negative bagi pegawai), kalau masih terulang
 - c. Skorsing satu minggu, kalau masih terulang
 - d. Skorsing satu bulan, kalau masih terulang
 - e. Memecat pegawai tersebut.

Untuk membantu dalam mengenali tindakan tingkat disipliner yang tepat, beberapa perusahaan telah merumuskan prosedur disipliner. Satu pendekatan adalah dengan menyusun pedoman-pedoman tindakan disipliner progresif, seperti contoh berikut ini (Rivai, 2009:829-830):

- Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas
- Ketidakhadiran kerja tanpa izin
- Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- Tidak berada di tempat kerja

Terjadinya permasalahan kedisiplinan tentu saja memiliki sebab-sebab tertentu yang memicu seseorang melakukannya. Dua kategori penyebab masalah kedisiplinan yaitu sebab organisasional dan sebab individual sebagai berikut (Simamora, 2004:612):

1. Sebab-Sebab Organisasional:
 - a. Rekrutmen dan seleksi yang buruk
 - b. Pelatihan dan pengembangan yang tidak memadai
 - c. Kurangnya komunikasi
 - d. Supervisi yang lemah

e. Kebijakan dan peraturan yang tidak efektif

2. Sebab-Sebab Individual:

- a. Pemakaian alkohol dan obat-obatan terlarang
- b. Kesulitan ekonomi
- c. Permasalahan keluarga/rumah tangga
- d. Penyakit fisik dan mental
- e. Rendahnya komitmen diri

Selanjutnya juga disebutkan bahwa, akibat adanya sebab-sebab sebagaimana yang dijelaskan di atas, dapat diuraikan beberapa jenis pelanggaran kedisiplinan yang dapat muncul di organisasi sebagai berikut (Simamora, 2004:612):

- a. Ketidakhadiran dan keterlambatan
- b. Perkataan (bahasa) yang kasar
- c. Sikap karyawan yang buruk dan tidak loyal
- d. Kecerobohan dan kelalaian
- e. Ketidakjujuran

II.1.3 Tindakan Penanganan Disipliner

Setiap adanya pelanggaran kerja pasti memiliki sanksi pelanggaran. Sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi (Rivai, 2009:831). Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu (Simamora, 2004:614) :

- a) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis :
 - Teguran lisan
 - Teguran tertulis
 - Pernyataan tidak puas secara tertulis
- b) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis :
 - Penundaan kenaikan gaji
 - Penurunan gaji
 - Penundaan kenaikan pangkat
- c). Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis :

- Penurunan pangkat
- Pembebasan dari jabatan
- Pemberhentian / pemecatan

Setelah organisasi menyusun berbagai peraturan, maka manajemen harus mengkomunikasikannya kepada seluruh karyawan secara merata, agar peraturan diketahui dan dipahami oleh karyawan. Karyawan tidak akan mematuhi peraturan dan prosedur apabila mereka tidak mengetahui isi dari peraturan. Yang terpenting juga adalah karyawan juga harus mau menerima peraturan tersebut. Selanjutnya maka manajemen perlu untuk melakukan pengawasan yang menyesuaikan antara tindakan karyawan dengan sejumlah peraturan yang telah ditetapkan tersebut (Simamora, 2004:616).

II.1.4 Indikator Pengukuran Disiplin Kerja

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya (Guntur, 2000, 34:35):

- a. Disiplin Waktu, diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin Peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
- c. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

II.2 KOMUNIKASI ORGANISASI

II.2.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu 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 organisasi didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi yang terjadi di dalam lingkungan organisasi, baik antara manusia dengan manusia, maupun pertukaran informasi antara manusia dengan mesin (Rivai, 2003: 337).

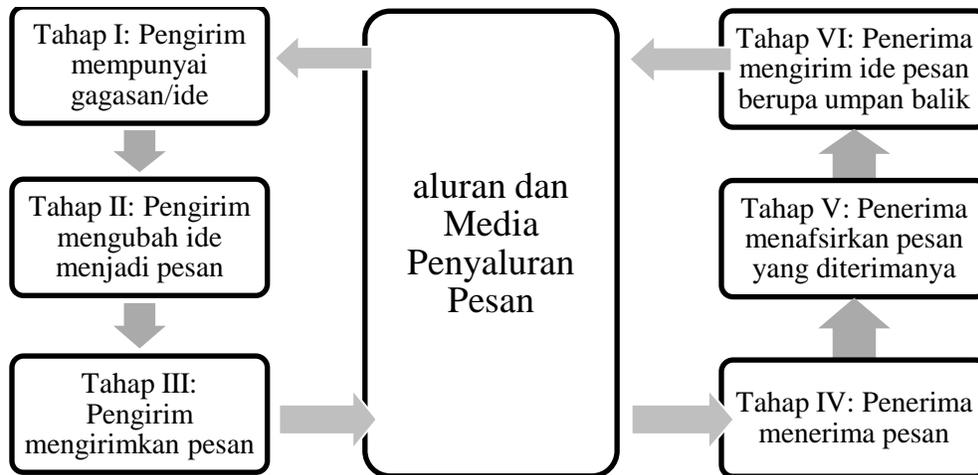
Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih, sehingga pesan dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga diartikan sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan dan informasi dari seseorang kepada orang lain (Rivai, 2003: 336). Ada beberapa unsur pokok yang ada dalam sebuah proses komunikasi, yaitu:

- 1) Pengirim/sumber, adalah orang yang memiliki gagasan awal untuk melakukan komunikasi.
- 2) *Encoding*, adalah menerjemahkan informasi menjadi serangkaian simbol untuk berkomunikasi.
- 3) *Message*, atau pesan yang sudah disandikan dan dikirimkan oleh pengirim kepada penerima.

Didefinisikan juga bahwa komunikasi merupakan penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dengan mesin (Umar, 2008: 42). Komunikasi dapat terjadi karena adanya komponen komunikator yang mengirimkan pesan yang diekspresikan (*encoded*) melalui lambang-lambang berbentuk kata, gambar, suara dengan perantaraan media komunikasi, yang kemudian pesan ini diterima dan kemudian ditafsirkan (*decoded*) menjadi informasi.

II.2.2 Proses Terjadinya Komunikasi

Komunikasi membutuhkan proses. Sebagai suatu proses, komunikasi memiliki persamaan dengan bagaimana seseorang mengekspresikan perasaan, hal-hal yang berlawanan (kontradiktif), yang sama, serta meliputi proses menulis, berbicara, mendengarkan, dan mempertukarkan informasi (Purwanto, 2006:11). Menurut Bovee, proses komunikasi terdiri dari enam tahapan, yang digambarkan sebagai berikut (dalam Purwanto, 2006:11):



Sumber : Purwanto (2006:12)

II.2.3 Tujuan Komunikasi Organisasi

Tujuan adanya komunikasi organisasi dilakukan adalah untuk Umar (2008: 42-43):

- Perubahan sikap, yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
- Perubahan pendapat, yaitu pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.
- Perubahan perilaku, yaitu perilaku individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.
- Perubahan sosial, yaitu tingkat sosial individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.

II.2.4 Jenis Komunikasi Organisasi

Komunikasi terdiri dari :

- Komunikasi satu arah, jika proses komunikasi hanya berlangsung dari pengirim kepada penerima tanpa respon yang balik dari penerima.
- Komunikasi dua arah, dalam proses komunikasi berlangsung dari pengirim kepada penerima dan ada respon balik dari penerima kepada pengirim.
- Komunikasi formal, komunikasi antara pengirim dan penerima berita mempunyai hubungan formal dalam organisasi.
- Komunikasi informal, komunikasi antara pengirim dan penerima berita tidak mempunyai hubungan formal dalam organisasi.

- e) Komunikasi internal adalah komunikasi yang berlangsung dalam organisasi yang mempunyai hubungan formal dalam organisasi dan terjadi dalam organisasi.

II.2.5 Indikator Pengukuran Komunikasi Organisasi

Pace dan Faules, dua orang pakar komunikasi, memberikan penjabaran dimensi komunikasi organisasi sebagai berikut (Umar, 2008: 206):

1. Kualitas Media, dimana karyawan memberikan persepsi tentang dokumen-dokumen tertulis yang tersedia dalam organisasi, misalnya laporan kerja, buletin, pedoman kerja, *Standard Operating Procedures*, 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:
 - a) Perbedaan antara pesan yang diterima dan dipahami dengan pesan yang sebenarnya ada dari sumber pertama

Distorsi, berupa kesalahan isi pesan dan penghapusan isi pesan yang disebarkan.

II.3 KOMITMEN

II.3.1 Pengertian Komitmen

Secara definisi, komitmen terkait dengan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi (Sudarmanto, 2009:102). Konsep tentang komitmen kerja karyawan terhadap organisasi berkembang dari studi tentang loyalitas karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif dan kuat terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi tersebut (Spencer, dalam Sudarmanto, 2009:102).

Komitmen adalah tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan (Santioso dan Arifin, 2003:45).

Dari berbagai definisi tersebut, pada prinsipnya komitmen organisasi merupakan kompetensi individu dalam mengikatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keterikatan ini akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Keterikatan ini akan menjadikan individu memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi, menjadikan anggota organisasi tetap ingin tinggal atau bekerja di dalam organisasi.

II.3.2 Jenis Komitmen

Individu yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi, tentu saja tidak terjadi dalam satu hari (instan), tetapi harus memiliki upaya-upaya serius yang harus dilakukan, khususnya oleh departemen SDM. Perusahaan dapat melakukan penilaian atau pengukuran untuk mengukur derajat komitmen karyawannya dengan memberikan parameter sebagai berikut (Sudarmanto, 2009:104):

II.3.3 Indikator Pengukuran Komitmen

Allen & Meyer membagi dimensi komitmen kerja menjadi komitmen afektif, berkelanjutan dan normative, yang masing-masing memiliki indikator pengukuran masing-masing. Penjelasan dapat diuraikan sebagai berikut (dalam Sudarmanto, 2009:102):

a. Komitmen afektif.

Yaitu komitmen yang menimbulkan perasaan memiliki dan terlibat dalam organisasi. Untuk mengukur tingkat komitmen ini, dilakukan dengan cara melakukan penilaian terhadap:

- Tingkat rasa memiliki anggota terhadap organisasi dimana ia berada.
- Dari rasa memiliki tersebut, maka akan muncul rasa untuk terlibat lebih dalam dengan segala aktivitas organisasi.
- Anggota yang berkomitmen afektif, dengan sukarela melakukan yang lebih dari yang diharapkan.

b. Komitmen berkelanjutan.

Yaitu komitmen atas biaya atau resiko yang harus ditanggung apabila seseorang keluar dari organisasi, yang diukur dengan:

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

c. Komitmen normatif.

Yaitu komitmen yang menimbulkan keinginan/perasaan untuk tetap tinggal di dalam organisasi. Bentuk komitmen ini berbeda dengan komitmen afektif, karena merefleksikan perasaan terhadap tugas, kewajiban dan panggilan untuk bekerja dalam organisasi, namun tidak menjadikannya sebagai keterikatan emosional. Bentuk ini juga berbeda dengan komitmen berkelanjutan, karena tidak secara cepat terpengaruh pada perubahan

perhitungan seseorang atas bujukan perusahaan lain. Pengukuran terhadap komitmen normatif dilakukan dengan cara menilai:

- Suatu perasaan yang kuat dari anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi
- Dengan kuatnya perasaan tersebut, maka seorang anggota yang berkomitmen juga tidak sensitif atau mudah terbujuk oleh rayuan dari organisasi lain.
- Memiliki dedikasi (pengabdian) total kepada organisasi dan berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi.
- Memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan

II.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

a. Kerangka Pemikiran

Disiplin secara definitif diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:193). Dengan demikian maka disiplin menjadi suatu alat pengendalian diri bagi karyawan untuk menyesuaikan perilakunya dengan organisasi/perusahaan, sekaligus menunjukkan kesungguhannya dalam menjalankan fungsinya sebagai bagian dari organisasi. Tindakan indisipliner merupakan dampak dari sejumlah sebab-sebab yang memicu timbulnya pelanggaran. Dinyatakan bahwa sebab-sebab perilaku indisipliner bisa berasal dari organisasional dan individual (Simamora, 2004:612). Sebab organisasional bisa disebabkan dari tidak efektifnya komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Misalnya saja peraturan dan prosedur yang kurang tersosialisasikan secara merata kepada karyawan, sehingga ada karyawan yang tidak memahami pedoman berperilaku dan konsekuensinya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Umar bahwa, tujuan dari komunikasi organisasi yang efektif adalah untuk merubah sikap, pendapat, perilaku dan sosial karyawan di dalamnya agar sejalan dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan (Umar, 2008:42-43).

b. Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang didukung secara teoritis dan empiris sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

2. Diduga komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.
3. Diduga komunikasi organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

II.5 Operasionalisasi Variabel

Terdapat dua variabel yang penulis gunakan yaitu: variabel independen (bebas) yang terdiri dari komunikasi organisasi (X_1) dan komitmen (X_2), serta variabel dependen (terikat) yang terdiri dari disiplin kerja (Y).

III. METODE PENELITIAN

III.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Insani Khatulistiwa, yang beralamat di jalan Riau Ujung No. 457 A-B, Pekanbaru.

III.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yang dalam hal ini adalah karyawan yang akan menjadi responden penelitian.
- b. Data sekunder, yaitu data olahan yang telah jadi, yang bersumber dari perusahaan, jurnal dan buku-buku penunjang.

III.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode sebagai berikut:

- a. Kuesioner. Metode yang digunakan adalah pengumpulan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama (Riduwan, 2009:69). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal yang diketahui (Arikunto, 2011:128).
- b. Wawancara. Metode ini dilakukan dalam rangka menguatkan tanggapan atas pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden. Wawancara penulis lakukan dalam waktu yang bersamaan dengan pengisian kuesioner, dimana penulis akan mendampingi para responden selama pengisian angket.

III.4 Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian ini skala yang dipergunakan adalah bentuk skala Likert. **Skala Likert** digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009).

III.5 Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan penyelia PT Insani Khatulistiwa, yang menurut catatan pada akhir tahun 2011 berjumlah 35 orang. Oleh karena keterbatasan jumlah populasi yang ada di perusahaan, maka penulis menjadikan seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian (teknik sensus).

III.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu deskriptif dan pengujian hipotesis.

III.6.1 Analisis Deskriptif

Untuk memberikan pendeskripsian pada masing-masing variabel penelitian, maka penulis melakukan analisis *mean* (rata-rata) untuk dapat menjelaskan kecenderungan yang terdapat pada jawaban karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil analisis *mean* kemudian akan dibandingkan dengan tabel acuan, yang diperoleh dengan melakukan penghitungan Rentang Skala (RS) sebagai berikut (Umar, 2008):

$$RS = \frac{(m - 1)}{m}$$

$$RS = \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$RS = 0.8$$

Dimana :

RS = Rentang skala

m = Jumlah skala

Pengujian deskriptif ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini.

III.6.2 Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen terhadap disiplin kerja karyawan, maka penulis menggunakan model persamaan regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2009:277):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Disiplin Kerja

β_0 = Koefisien regresi konstanta

$\beta_1 X_1$ = Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi

$\beta_2 X_2$ = Koefisien regresi variabel komitmen

ε = Kesalahan/faktor diluar variabel yang dihitung

Sementara untuk menguji pengaruh parsial akan dilakukan dengan uji t, sementara pengujian simultan dilakukan dengan uji F. Kriteria signifikansi apabila nilai sig. < α 0,05 sedangkan jika sig. > α 0,05 maka tidak signifikan.

VI. Pembahasan Hasil Penelitian

VI.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

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 organisasi terbukti secara positif dan signifikan mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Semakin baik pola dan proses komunikasi ini terjadi di dalam perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

Kesimpulan penelitian ini sejalan dengan apa yang dinyatakan secara teoritis oleh Umar bahwa, tujuan dari komunikasi organisasi yang efektif adalah untuk merubah sikap, pendapat, perilaku dan sosial karyawan di dalamnya agar sejalan dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan (Umar, 2008:42-43). Hasil penelitian ini sekaligus mendukung kesimpulan penelitian Masithoh (2008) dan Arif (2005) yang menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki peran signifikan dalam membentuk kedisiplinan kerja karyawan di perusahaan. Semakin efektif komunikasi berlangsung di perusahaan, maka tingkat kedisiplinan kerja karyawan juga cenderung meningkat, khususnya komunikasi yang berlangsung ke bawah (ke karyawan) yang bersifat interpersonal/pribadi. Dengan dukungan teoritis dan empiris ini, maka kesimpulan penelitian penulis memiliki argumentasi yang bisa membuktikan kebenaran hasil penelitian ini.

VI.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin Kerja

Komitmen menunjukkan keteguhan hati karyawan untuk menjadi bagian tak terpisahkan dari perusahaan. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki seorang karyawan, maka ia akan semakin berupaya untuk menyesuaikan perilakunya agar sejalan dengan nilai dan norma yang berlaku di perusahaan. Artinya, ia akan berusaha untuk secara disiplin menjalankan fungsinya sebagai bagian dari perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Tidak hanya itu, karena penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

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

Hasil penelitian ini juga mendukung kesimpulan penelitian empiris yang mengaitkan komitmen dengan disiplin kerja oleh Esti (2010), Gatningsih (2009), dan Herman (2008). Ketiga peneliti tersebut menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, cenderung memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang lebih tinggi. Dengan dukungan teoritis dan empiris ini, maka kesimpulan penelitian penulis memiliki argumentasi yang bisa membuktikan kebenaran hasil penelitian ini.

V.KESIMPULAN DAN SARAN

A.Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

- 1) Proses komunikasi organisasi telah dinilai berjalan dengan cukup baik oleh karyawan. Komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin baik komunikasi berlangsung di dalam organisasi, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan.
- 2) Rata-rata karyawan juga menilai diri mereka cukup memiliki komitmen terhadap perusahaan. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

- 3) Karyawan dinilai cukup memiliki tingkat kedisiplinan yang baik oleh pimpinan. Disiplin kerja karyawan tersebut sebesar 57,3% dipengaruhi oleh variasi yang terjadi pada variabel komunikasi organisasi dan komitmen, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini. Komunikasi organisasi dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari keduanya, komitmen karyawan menjadi faktor dominan yang lebih mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

B.SARAN

Temuan hasil penelitian menunjukkan beberapa indikator yang masih berada pada kategori penilaian yang kurang baik, baik oleh karyawan maupun oleh pimpinan yang melakukan penilaian. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka penulis dapat merekomendasikan beberapa hal berikut ini:

- 1) Manajemen mencetak dan membukukan tata tertib serta mendistribusikannya secara merata kepada seluruh karyawan, agar seluruh karyawan dapat mengetahui dan memiliki pemahaman yang sama terhadap segala aturan yang berlaku di perusahaan. Penyusunan tata tertib sebaiknya melibatkan karyawan untuk merumuskan secara bersama-sama sehingga diperoleh pedoman yang berimbang.
- 2) Kepada setiap pimpinan unit kerja disarankan untuk melakukan peremajaan (*updating*) SOP yang telah tidak sesuai dengan perkembangan metode kerja dan juga sudah usang/rusak. Lembaran SOP hendaknya dibuat dengan bahasa yang singkat dan mudah dipahami, dan dilampirkan dengan gambar-gambar dengan pewarnaan menarik sehingga menarik minat karyawan untuk membacanya..
- 3) Karyawan lebih dilibatkan dalam kegiatan perencanaan dan pengambilan keputusan di perusahaan. Partisipasi karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan lebih kuat rasa keterikatannya dengan perusahaan dan menjadi lebih tinggi rasa kepemilikannya terhadap perusahaan.
- 4) Kepada peneliti lain yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian ini agar menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, karena kemampuan komunikasi organisasi dan komitmen hanya 57,3% dalam mempengaruhi disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Zainul. H., 2005. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT Polowijo Gosari Group-Gresik)*.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT.Rineka Cipta, Jakarta
- Armstrong, Michael, 2003. *The Art od HRD: Human Resources Management*. Crest Publishing, London.
- Esti, Handayani, 2010. *Pengaruh Corporate Culture, Perilaku Individu, dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Perusahaan Migas Star Energy (Kakap) Ltd.*
- Gatiningsih, 2009. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Daya Manunggal Tekstil Salatiga*
- Guntur, Ietje S, 2000. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Erlangga, Jakarta.
- Hariandja, M.T. Effendi dan Yovita Hardiawati, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian*. Rajawali Press, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman, Wicaksono, 2008. *Hubungan Komitmen Karyawan Dengan Kepatuhan Karyawan Terhadap Peraturan Perusahaan Pada PT Gema Hadi Perkasa Surabaya*
- Masithoh, Dewi, 2008. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada KPRI Universitas Brawijaya Malang*
- Mitchell, T.R., dan Larson W.P., 2002. *People in Organization: Intoduction to Organization Behaviour*. McGraw Hill Book Company.
- Purwanto, Djoko, 2006. *Komunikasi Bisnis*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Riduwan, 2009. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Dan Peneliti Pemula*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajagrafindo Press, Jakarta
- Rivai, Veitzhal, dan E.J Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Rochman, W., 2001. *Pemberdayaan dan Komitmen: Upaya Mencapai Sukses Organisasi Menghadapi Persaingan Global*. Amara Books, Jogjakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Santioso, Elha, dan James Arifin, 2003. *Manajemen Personalia*. CV Pustaka Agung Harapan, Surabaya
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Steers, R.M. & Michael Porter, 2001. *Motivation and Work Behaviour*. McGraw Hill, New York
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik Berbasis Pemecahan Masalah*. Raja Grafindo Persada, Jakarta