

**HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI



Oleh:

ABDUL MUCHITH

NIM. 13410073

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2017

**HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

ABDUL MUCHITH

NIM. 13410073

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2017

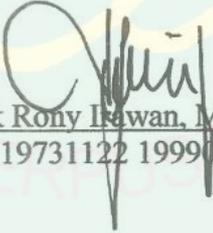
**HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Oleh:

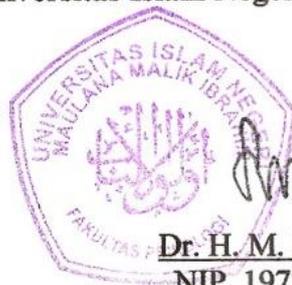
**ABDUL MUCHITH
NIM. 13410073**

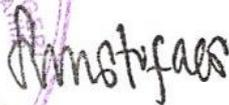
**Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing**


**Andik Rony Isawan, M.Si. Psi.,
NIP. 19731122 199903 1 003**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**




**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag
NIP. 19730710 200003 1 002**

HALAMAN PENGESAHAN

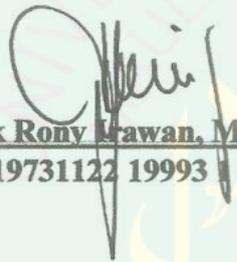
**HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji

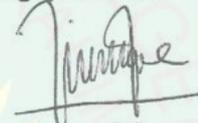
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Skripsi



Andik Rony Wawan, M. Si
NIP. 19731122 19993 1 003

**Anggota Penguji Lain
Penguji Utama**



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 2 004

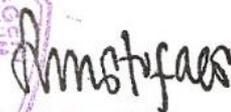
Ketua Penguji



Muhammad Jamaluddin, M.Si
NIP. 19801108 200801 1 007

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Tanggal 26 Mei 2017

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag
NIP. 19730710 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Muchith

NIM : 13410073

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang Saya buat dengan judul **“Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini Saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar Saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 10 April 2017

Penulis,



Abdul Muchith
NIM. 13410073

MOTTO

“Ketika Melakukan Sesuatu Dengan Penuh Komitmen dan Dedikasi Maka Tidak
Ada Kamus Gagal Dalam Hidup Anda”



PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Umik Efi Rofi'ah, S.E dan Abi Mansur Hasan, S.H sebagai Orang Tua yang selalu memberikan curahan do'a serta memperhatikan dan mendukung setiap perkembangan putra-putranya. Kedua adikku Ahmad Muharror dan Muhammad Miqdad Ufairy yang selalu menemani dalam setiap kondisi. Seluruh keluarga yang telah membantu dengan caranya masing-masing.

Kepada dosen pembimbing Bapak Andik Rony Irawan yang telah membimbing penulis sejak awal kuliah hingga menuntaskan studi di kampus ini.

Ucapan terimakasih juga penulis persembahkan untuk Mas Ian Rif'ati, perempuan tangguh yang selalu menjadi partner dan sahabat dalam setiap proses perkuliahan.

Dan semoga kerjasama kita akan berlanjut sampai akhirat kelak.

Penelitian ini penulis persembahkan pula untuk kemajuan bangsa dan Negara Kesatuan Indonesia, karena setiap sesuatu yang besar berangkat dari hal kecil. Selalu optimis dalam memperbaiki kualitas diri untuk membangun pribadi yang berguna untuk kemajuan bangsa.

Terakhir penulis dedikasikan karya ini untuk seluruh Guru, Ustadz, Ustadzah, Dosen yang telah membagikan ilmunya, karena pencapaian ini merupakan buah karya yang sangat berguna bagi semuanya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa terlantunkan kepada kehadiran Allah S.W.T yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga skripsi ini berhasil terselesaikan dengan tepat waktu. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada kehadiran Nabi Muhammad S.A.W, sebagai Nabi akhir zaman yang memberikan role model kehidupan yang berimbang antara dunia dan akhirat.

Karya ilmiah ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dengan setiap caranya masing-masing. Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih da mohon maaf yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Andik Rony Irawan, M.Si. Psi. selaku pembimbing skripsi yang selalu memberikan masukan dan kritikan yang membangun dalam penyelesaian karya ini.
4. Dosen penguji utama.
5. Ketua penguji.
6. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh sivitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang memberikan ilmunya dengan tulus dan ikhlas dan sangat bermanfaat bagi peulis.

7. Drs. Suharwoko, M.Si selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang serta segenap pegawai yang telah meluangkan waktunya agar terselesaikannya skripsi ini.
8. Umik Efi Rofi'ah dan Abi Mansur Hasan serta kedua adikku yang selalu membantu mendoakan dan meberikan suntikan semangat dalam setiap perkembangan karirku.
9. Seluruh Guru, Ustadz, Ustadzah, Dosen dimana penulis pernah diajarkan dan diberikan ilmu, semoga barokah dan berguna didunia maupun akhirat.
10. Seseorang yang selalu menjadi sahabat dan partner selama tiga tahun terakhir ini dan semoga Allah berkenan untuk menjadikan kami bersama untuk masa depan
11. Para sahabat di Pondok Pesantren Anwarul Huda kamar B:9 serta sahabatku di kontrakan antrakinon yang sudi memberikan kamarnya untuk penulis menyelesaikan setiap tahan skripsi ini.
12. Dan terakhir terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam setiap proses kuliah maupun skripsi yang belum tersebut, namun tidak mengurangi rasa terimakasih dari penulis.

Sudah menjadi suatu kewajaran bahwa dalam setiap karya manusia memiliki kelebihan dan kekurangan. Begitupula dengan skripsi ini yang akan dijumpai beberapa kekurangan dan kesalahan, karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu diharapkan nasehat, kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan hasil pemikiran dan demi pengembangan ilmu selanjutnya. Akhir

kata, semoga Allah meridhoi dan menjadikan skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Aamiin.

Malang, 13 Mei 2017

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR GRAFIK	xvii
LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Komitmen Organisasi (Variabel Y)	10
1. Pengertian Komitmen Organisasi	10

2. Dimensi Komitmen Organisasi	12
3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	14
4. Cara Membentuk Komitmen Organisasi	15
4. Perspektif Islam Terhadap Komitmen Organisasi	19
B. Komunikasi dalam Organisasi (Variabel X)	21
1. Pengertian Komunikasi dalam Organisasi	21
2. Proses Komunikasi dalam Organisasi	23
3. Dimensi Komunikasi dalam Organisasi	26
4. Konten Komunikasi dalam Organisasi	31
5. Fungsi Komunikasi dalam Organisasi	32
6. Hambatan Komunikasi dalam Organisasi	34
7. Membentuk Komunikasi dalam Organisasi	36
8. Perspektif Islam Mengenai Komunikasi dalam Organisasi	38
C. Hubungan Komunikasi dalam Organisasi dengan Komitmen Organisasi	41
D. Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	44
B. Variabel Penelitian	45
C. Definisi Operasional	46
D. Populasi, Sampel, dan Lokasi Penelitian	47
E. Teknik Pengumpulan Data	48
1. Metode wawancara	49
2. Metode Observasi	49
3. Metode Angket	50
F. Instrumen Penelitian	50

1. Blueprint Skala Komitmen Organisasi	51
2. Blueprint Skala Komunikasi dalam Organisasi	54
G. Validitas dan Reliabilitas	56
H. Analisis Data	57
1. Uji Normalitas	58
2. Uji Linieritas	58
3. Kategorisasi Tingkat Distribusi Skala	59
4. Uji Korelasi	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	62
1. Sejarah Singkat	62
2. Identitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	62
3. Visi dan Misi	63
4. Sasaran dan Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	64
5. Program Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	67
B. Hasil Penelitian	67
1. Pelaksanaan Penelitian	67
2. Uji Validitas Instrumen	68
3. Uji Reliabilitas Instrumen	71
4. Uji Normalitas	72
5. Uji Linieritas	73
6. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian	74
a. Deskripsi Tingkat Komitmen Organisasi	74
b. Deskripsi Tingkat Komunikasi dalam Organisasi	79
7. Uji Hipotesis	84

C. Pembahasan	86
1. Komitmen Organisasi	87
2. Komunikasi dalam Organisasi	92
3. Hubungan Komunikasi dalam Organisasi dengan Komitmen Organisasi .	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	100
B. Saran	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Distribusi Subjek Penelitian	47
Tabel 3.2	Blueprint Komitmen Organisasi	52
Tabel 3.3	Blueprint Komunikasi Organisasi	55
Tabel 3.4	Skor Skala Likert	56
Tabel 3.5	Tabel Guilford	61
Tabel 4.1	Hasil Validitas Skala Komitmen Organisasi	69
Tabel 4.2	Hasil Validitas Skala Komunikasi Organisasi	71
Tabel 4.3	Hasil Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	72
Tabel 4.4	Hasil Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	72
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4.6	Hasil Linieritas	74
Tabel 4.7	Norma Pembagian Klasifikasi	76
Tabel 4.8	Kategori Tingkat Komitmen Organisasi	78
Tabel 4.9	Deskripsi Tingkat Komitmen Organisasi	78
Tabel 4.10	Norma Pembagian Klasifikasi	81
Tabel 4.11	Kategori Tingkat Komunikasi Organisasi	83
Tabel 4.12	Kategori Tingkat Komunikasi Organisasi	83
Tabel 4.13	Uji Korelasi Perason	85

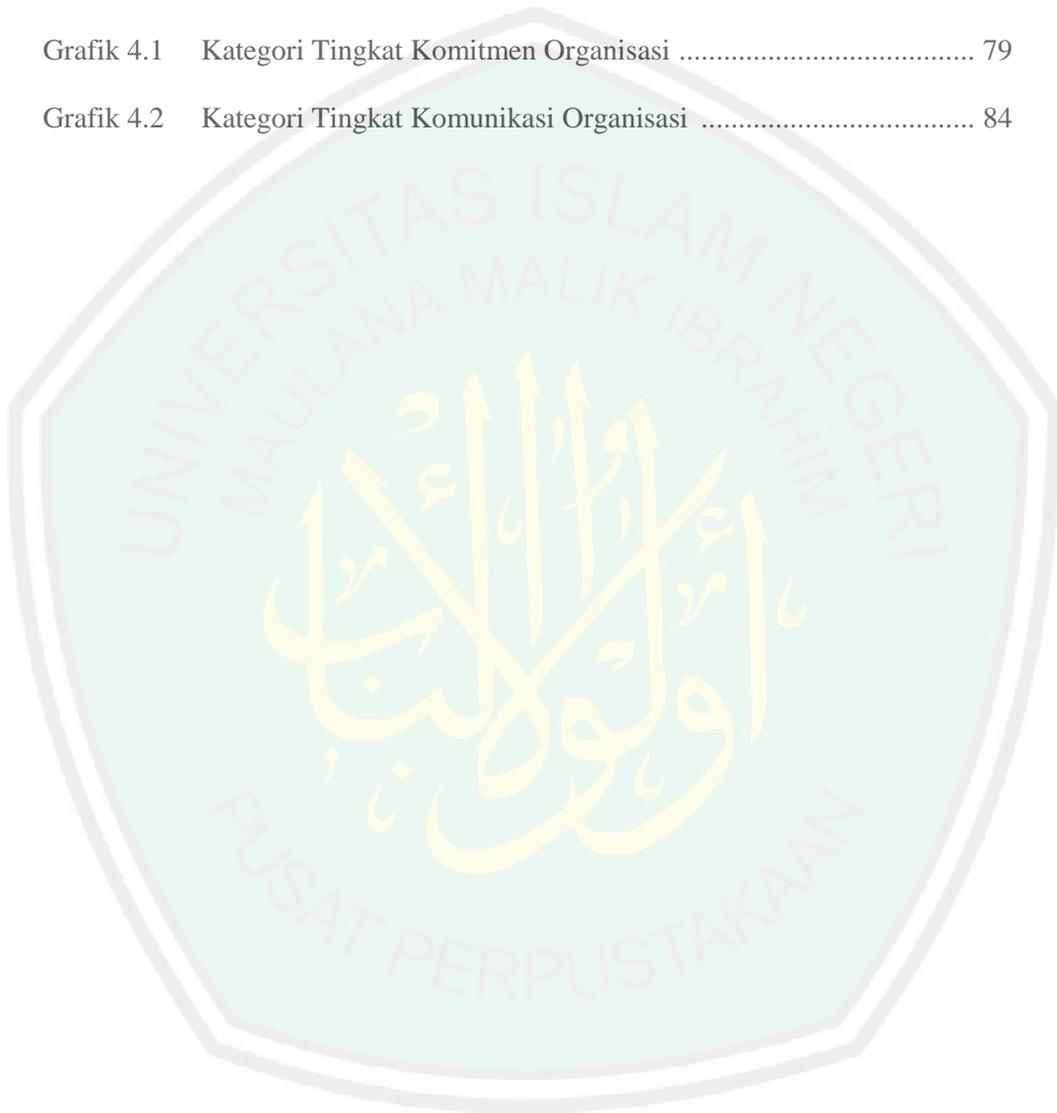
DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	45
------------	--------------------------------------	----



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1	Kategori Tingkat Komitmen Organisasi	79
Grafik 4.2	Kategori Tingkat Komunikasi Organisasi	84



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala Penelitian	107
Lampiran 2	Checklist Masalah (Wawancara)	110
Lampiran 3	Tabulasi Skor Komitmen Organisasi	112
Lampiran 4	Tabulasi Skor Komunikasi Organisasi	114
Lampiran 5	Tabulasi Skor Jawaban Valid Komitmen Organisasi	116
Lampiran 6	Tabulasi Skor Jawaban Valid Komunikasi Organisasi	117
Lampiran 7	Analisis Data dengan SPSS	118
Lampiran 8	Surat Pengantar Penelitian	123

ABSTRAK

Muchith, Abdul. 2017. Hubungan Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Andik Rony Irawan, M.Si. Psi.

Komitmen organisasi merupakan aspek psikologis yang penting dalam kelangsungan suatu organisasi, didalamnya terdapat poin penting seperti keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh organisasi serta ikatan emosional yang kuat dan tidak ingin meninggalkan organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya akan membantu kelangsungan dan produktifitas organisasi tersebut menjadi lebih baik.

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang. Jumlah subjek penelitian ini adalah seluruh populasi dengan total 31 orang. Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala komitmen organisasi sebanyak 20 aitem dan menyisakan 9 aitem valid dengan nilai koefisien 0,865. Skala yang kedua yaitu sebanyak 20 aitem dengan aitem valid berjumlah 9 dan memperoleh nilai koefisien 0,897. Menurut kaidah reliabilitas yang berlaku maka kedua skala penelitian yang digunakan adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

Berdasarkan analisis data didapatkan jumlah frekuensi subjek setiap variabelnya. Pada variabel komitmen organisasi terdapat 2 karyawan (6,4%) dengan komitmen yang sangat tinggi, 3 orang (9,7%) kategori tinggi, 21 karyawan (67,8%) dengan kategori sedang serta masing-masing 2 orang (6,4%) dan 3 orang (9,7%) dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah dan sangat rendah. Adapun variabel komunikasi organisasi dalam organisasi terdapat 4 orang (12,9%) dengan label sangat tinggi, 1 orang (3,3%) dengan kategori tinggi, 22 karyawan (70,7%) pada kategori sedang serta 4 orang (12,9%) yang memiliki tingkat komunikasi yang rendah dan tidak terdapat tingkat komunikasi dalam organisasi yang sangat rendah. Data empirik penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara komunikasi dan komitmen organisasi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 pada taraf signifikansi yang mendekati angka 0,001.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Komunikasi dalam Organisasi.

ABSTRACT

Muchith, Abdul. 2017. *The Relationship of Organizational Communication and Employee's Organizational Commitment at Transmigration and Labor Office in Lumajang City*. Thesis. Faculty of Psychology Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Advisor: Andik Rony Irawan, M. Si. Psi.

The organizational commitment constitutes a psychological aspect that has an important role for the survival of an organization. There are some important points within the organization commitment; they are the involvement of employee in programs conducted by the organization and strong emotional bound with the organization itself. If the employee has a high loyalty toward his/her organization, it helps the organization to get more benefits in term of its productivity and continuation.

This quantitative research aims at examining the relationship between communication and employee's organizational commitment at Transmigration and Labor Office in Lumajang City. The research subject comes from the whole number of employees within the office which are 31 people. There are two scales that are used in this research; they are, first, commitment scales which are 20 items that remain 9 items valid with coefficient value 0,865. And the second one is also 20 items comprised of 9 valid items with coefficient value 0,897. According to the principle of reliability, both of the scales are reliable and justifiable to use.

According to data analysis, there is frequency subject in every variable. In the organizational commitment variable, there are 3 employees (6,4%) whose commitments are the highest one, 3 employees (9,7%) are categorized into high level, 21 people are identified into moderate level, 3 employees are in the level of low (6,4%) and the last two are indicated to have the lowest commitments (9,4). Furthermore, the communication variables in the office consist of 4 people (12,9%) are in the highest commitment level, 1 person (3,3%) is in high level of commitment, 22 employees (70,7%) are in the moderate level of commitment and the last 4 people (12,9%) are in the lowest level. The research empirical data shows that communication and Employee's Organizational Commitment at Transmigration and Labor Office in Lumajang have related one another with significant value 0,009 at the level of significance closed to 0,001.

Keywords: Organizational Commitments, Organizational Communication.

مستخلص البحث

مقيط، عبد. 2017. العلاقة الاتصالات والالتزام التنظيمي الموظف في وزارة العاملة والهجرة لوماجانج. البحث الجامعي. قسم علم النفس. كلية علم النفس في جامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. المشرف: أنديك راني إراوان، الماجستير

الالتزام التنظيمي هو النفسي المهم في استمرارية المؤسسة، التي توجد فيها نقاط هامة مثل اشتراك الموظف في أي أنشطة أو البرامج التي تنفذها المنظمة ورابطة العاطفية القوية ولا تريد أن تترك المنظمة. أعلى من مستوى الالتزام الموظف للمنظمة لان تواعد البقاء والإنتاجية المنظمة تستطيعها الافضل ويهدف هذا البحث الكمي لتحديد العلاقة بين الاتصال داخل المنظمة والالتزام التنظيمي الموجود في وزارة العاملة والهجرة لوماجانج. عدد الموضوعات من هذه الدراسة هو كل السكان مع مجموعه 31 أشخاص. هناك حجامان المستخدمة في هذه الدراسة، يعنى حجم الالتزام التنظيمي، بقدر 20 البند و تبقى 9 البند صالحة مع القيم المعامل يعنى 0.865. حجم الثاني بلغت 20 البند مع البند مع الجملة 9 وحصلت القيمة المعاملة بقدر 0،897. وفقا للقواعد المعمول بها الموثوقية، كل نطاق البحث التي تستخدم بها يعنى موثوق وقابلا لان تستخدمها وبناء على تحليل البيانات حصلت عليها عدد المرات الموضوع لكل متغير. في متغير التزام التنظيمي هناك الموظفان (6.4%) مع التزام العال جدا، 3 أشخاص (9.7%) في فئة عالية، 21 موظفين (67.8%) في فئة متوسطة ولكل واحد يعنى 2 شخصان (6,4%) و 3 اشخاص (9.7%) مع مستوى انخفاض من الالتزام التنظيمي ومنخفضة جدا. واما المتغير الاتصال التنظيمي داخل المنظمة، وهناك 4 أشخاص (12.9%) مع تسمية عالية جدا شخص (3.3%) مع فئة عالية، 22 موظفين (70.7%) في الفئة المتوسطة، و 4 اشخاص (12.9%) لهم المستوى المنخفض من الاتصالات ولا يوجد الاتصال التنظيمي داخل المنظمة المنخفضة جدا. وأظهرت البيانات التجريبية ان هناك علاقة بين الاتصالات والالتزام التنظيمي الموظفي في وزارة العاملة والهجرة لوماجانج بقيمة أهمية 0.009 في مستوى الأهمية التي تقترب 0.0001

الكلمات الرئيسية: الالتزام التنظيمي، الاتصالات داخل المنظمة

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu lingkungan kerja terdapat sekumpulan individu dengan karakteristik yang bermacam-macam yang dihimpun dalam satu tujuan yang akan dicapai bersama. Setiap individu dalam lingkungan kerja idealnya bekerja dalam standar yang telah ditentukan oleh tempat kerjanya, dan tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan akan dapat mudah tercapai dengan anggota didalamnya yang mampu melakukan tugasnya dibangun atas dasar kepercayaan dan kesetiaan terhadap nilai-nilai daripada organisasi itu sendiri.

Setiap organisasi memiliki target atau tujuan yang berbeda-beda tergantung kepada jenis dari organisasinya. Secara garis besar organisasi dibagi menjadi dua macam yaitu organisasi publik dan organisasi bisnis. Penelitian ini adalah ber-setting pada organisasi publik, yaitu organisasi yang memiliki kontak langsung dengan masyarakat umum. Sedangkan organisasi dalam konteks bisnis adalah sebaliknya, yaitu “terpisah” dari masyarakat secara umum. Perbedaan serta klasifikasi tersebut karena lingkungan dan juga landasan teori yang berbeda (Kusdi, 2009: 38).

Pada era *postmodern* ini, karyawan dalam satu kesatuan organisasi dibawah lembaga pemerintahan sudah seharusnya menyajikan pelayanan yang baik untuk kesejahteraan masyarakat. Pelayanan yang baik tentu saja sulit terealisasi

apabila para karyawan tidak menunjukkan komitmen yang baik terhadap organisasinya.

Karyawan yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil atau biasa disingkat menjadi PNS, Ghufron dan Sudarsono (1991: 4) mendefinisikan PNS adalah seorang aparatur negara atau abdi negara yang mengemban tugas dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Kedudukan pegawai sangat penting dalam menentukan lancar dan tidaknya pembangunan dalam negeri khususnya dalam mencapai tujuan setiap pemerintah daerah masing-masing.

Bagian penting untuk meraih tujuan suatu organisasi salah satunya adalah adanya komitmen terhadap organisasi, yaitu faktor yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi. Komitmen memiliki peranan penting terhadap kinerja seseorang ketika melakukan tugasnya, termasuk pada ranah organisasi dalam lembaga pemerintahan. Hal ini disebabkan oleh adanya sikap dan perasaan yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Sopiah (2008: 157) menjelaskan bahwasannya komitmen organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Pendapat lain oleh Steers (1986) memandang komitmen organisasi tidak hanya keanggotaan secara formal, namun lebih kepada aspek emosional seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh agar tercapainya tujuan dari organisasi. Aspek emosional seorang karyawan terhadap organisasi dibutuhkan

untuk menciptakan keekatannya dengan organisasi, selain itu juga untuk membangun komunikasi antar anggota sebagai bentuk koordinasi maupun sekedar saling berbagi informasi mengenai kegiatan sehari-hari selain di kantor.

Penelitian mengenai komitmen organisasi diantaranya menemukan beberapa fakta bahwa tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasi seorang karyawan berdampak langsung kepada kinerjanya terhadap organisasi. Mathis dan Jackson (2011) berpendapat, karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Namun masalah yang biasa muncul adalah tidak semua anggota memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang menaunginya. Bentuk komitmen karyawan seperti tingkat emosionalnya terhadap organisasi berdampak kepada perilaku, seperti retensi, kehadiran kerja, perilaku loyal, dan kinerjanya terhadap pekerjaan (Hulin, 1991; Meyer dan Allen, 1997).

Membangun sebuah komitmen organisasi yang baik diantara para karyawan dibutuhkan kualitas kehidupan kerja yang baik, dimana salah satu aspek yang berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi adalah komunikasi (Cascio, 2006). Problem komitmen organisasi yang terjadi pada suatu organisasi tidak lepas dari kualitas komunikasi antar lini dalam struktur organisasi. Wexley & Yukl (1992: 96) menjelaskan pentingnya komunikasi bagi semua proses organisasi. Proses yang dimaksud adalah setiap rencana dan informasi yang tersalurkan oleh masing-masing rantai dalam organisasi. Oleh karena itu kehidupan dalam suatu organisasi membutuhkan komunikasi yang baik antar anggotanya serta berkomitmen bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

Menimbang dampak komitmen karyawan terhadap kelangsungan organisasi dimasa sekarang maupun yang akan datang, maka dibutuhkan adanya sistem komunikasi yang baik. Dengan mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi dalam organisasi maka berdampak pada ketertarikan anggota untuk terlibat aktif dengan anggota organisasi lain dalam mencapai tujuan organisasi. Pace dan Faules (2001: 25) berpendapat bahwa salah satu cara untuk memelihara dan membuat organisasi yang berkomitmen dan integratif adalah dengan memperhatikan komunikasi didalamnya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Slamet Taufiq (2013) di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ciamis. Oleh karena itu komunikasi yang terjalin dengan baik antar karyawan dalam setiap tugasnya akan membantu mudahnya pekerjaan dan dalam jangka panjang dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk tinggal dan berbuat lebih kepada organisasinya.

Adapun organisasi dalam pengertian sederhananya adalah tempat dimana berkumpulnya para individu untuk suatu tujuan yang sama, namun didalamnya memiliki pandangan dan pengetahuan yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama. Pada setiap proses keorganisasian terdapat hubungan yang perlu untuk dibangun bersama. Setiap proses tersebut dapat tercipta dengan sistem komunikasi antar arah yang baik (Ince dan Gul, 2011). Sedangkan komunikasi menurut Sopiah (2008: 141) adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi. Selain itu alat komunikasi yang beraneka ragam dan kompleks membuat banyaknya dinamika dalam berkomunikasi. Seberapa penting komunikasi dalam perannya

terhadap kelangsungan sebuah organisasi dijelaskan oleh banyaknya waktu yang dihabiskan para karyawan setiap mereka bekerja. Sepanjang mereka bekerja banyak percakapan yang terjadi, baik yang sifatnya penting keorganisasian maupun hanya sekedar sapaan atau candaan. Bahkan Smith dan Williamson dalam Pace dan Faules (2001: 28) menganalogikan “*a person cannot not communicate*” yang memiliki arti seseorang tidak dapat tidak berkomunikasi.

Sebagian orang masih mengenyampingkan masalah komunikasi dalam tubuh organisasi, faktanya meskipun era komunikasi sekarang lebih mudah dan “lebih dekat” dengan adanya media sosial yang bermacam-macam, namun tidak menjamin komunikasi para karyawan satu dengan yang lain semakin baik. Untuk melaksanakan komunikasi yang baik dibutuhkan afeksi yang baik, selain itu juga adanya atensi yang berimbang antara orang yang menyampaikan komunikasi dan yang menerima komunikasi tersebut (Anorogo dan Widiyanti, 1993: 83).

Hakikat komunikasi dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai suatu target atau tujuan dengan melalui orang lain, dengan adanya komunikasi yang terjalin baik antar karyawan dalam struktur keorganisasianm maka akan tercipta lingkungan dengan suasana yang kondusif. Suasana kondusif tersebut menurut (Anorogo dan Widiyanti, 1993: 87) akan membuat para karyawan nyaman dan betah dalam lingkungan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abror Atho’illah (2008) yang bertemakan tentang hubungan komunikasi dan konflik kerja. Penelitian tersebut menghasilkan fakta bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi organisasi karyawan maka tingkat konflik pada organisasi tersebut semakin rendah. Keselarasan antara teori dan fakta penelitian

tersebut mengandung makna bahwa lingkungan organisasi yang baik; yaitu digambarkan dengan minimnya konflik yang terjadi merupakan buah dari sistem komunikasi yang berjalan baik dalam tubuh organisasi.

Pola komunikasi yang terjadi dalam tubuh organisasi adalah faktor pendukung yang mempengaruhi baik atau tidaknya kondisi lingkungan tersebut. Muchlas (2008: 272) menjelaskan bahwa setiap kegiatan komunikasi dapat mempengaruhi organisasi dari berbagai cara. Jika proses komunikasi berjalan efektif maka akan menciptakan prestasi dan kepuasan kerja bagi karyawan. Bahkan ditingkat lanjut para karyawan akan bersedia berkorban demi organisasi tersebut apabila dibutuhkan, dimana pada tingkatan tersebut karyawan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Karyawan yang bertugas di lingkungan dinas tenaga kerja dan transmigrasi adalah sekumpulan individu yang menaungi segala sesuatu tentang pekerjaan dan transmigrasi secara umum di Kabupaten Lumajang. Kegiatan pokok sehari-hari mereka adalah memberikan layanan kepada masyarakat. Animo masyarakat seputar dunia kerja sangatlah tinggi sehingga tidak jarang para karyawan merasa kerepotan dengan adanya puluhan hingga ratusan orang setiap harinya yang datang ke kantor. Peneliti melihat langsung bagaimana masyarakat silih bergantian mendatangi beberapa karyawan yang sedang bertugas.

Masalah seputar komitmen organisasi meliputi berbagai kasus dan latar belakangnya. Komitmen para karyawan terhadap organisasinya patut untuk dicermati, hal ini berkaitan dengan penerimaan serta kepatuhannya terhadap peraturan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh organisasi. Beberapa fenomena

sehari-hari dalam kaitannya dengan komitmen para karyawan terhadap organisasinya adalah waktu kerja yang tidak sesuai dengan yang telah diatur, seperti istirahat berupa makan atau sekedar mengopi di koperasi kantor. Beberapa karyawan memiliki tingkat absensi yang tinggi pada kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi. Selain itu, wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 1 November 2016 kepada salah satu karyawan didapatkan bahwa adanya ketidakmauan dia untuk tetap tinggal dan melaksanakan kewajiban sesuai tugasnya. Dalam kasus lain bahkan terdapat karyawan yang kurang bekerja sama dengan yang lain, hal ini terjadi seperti adanya keterlambatan dalam menyampaikan surat atau dokumen penting terhadap karyawan lain yang bertugas sesuai prosedur.

Fenomena karyawan seperti yang dijelaskan diatas merupakan bentuk rendahnya komitmen mereka terhadap organisasi yang dapat berdampak pada terhambatnya tujuan organisasi dan tentu juga tidak sesuai dengan kewajiban Pegawai Negeri Sipil (Wursanto, 1991: 109) yang berbunyi “setiap anggota wajib melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Pegawai juga memiliki kewajiban untuk memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil”.

Permasalahan komitmen karyawan terhadap organisasinya berbeda dengan fenomena kedisiplinan karyawan. Apabila tingkat kedisiplinan karyawan rendah maka cukup menerapkan tindakan seperti memberikan peringatan dan hukuman tertentu. Namun pada fenomena komitmen yang rendah tidak bisa menggunakan cara tersebut. Meskipun bentuk gejalanya hampir sama, namun pada permasalahan

komitmen organisasi dianalogikan seperti fenomena gunung es, dimana kejadian yang muncul dipermukaan hanyalah sebagian bentuk kecilnya saja, yaitu perlu untuk dilakukan analisis dan pendekatan-pendekatan sosial dan psikologis untuk mengetahui penyebab dan solusi yang tepat dalam menyelesaikan masalah tersebut. Selain itu sifat antara keduanya juga berbeda, komitmen organisasi cenderung kepada aspek afektif, normatif, dan keinginan karyawan yang tinggi untuk tetap tinggal dan memperjuangkan organisasinya. Fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti hubungan komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang. Peneliti berharap penelitian ini menjadi solusi untuk meminimalisir masalah mengenai komitmen organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat komunikasi organisasi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang?
3. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi organisasi karyawan dengan komitmen organisasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat komunikasi pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang.
3. Mengetahui hubungan komunikasi dalam organisasi dengan komitmen organisasi karyawan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris untuk penelitian di masa yang akan datang, maupun pembandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian yang sama. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi yang terkait dengan komunikasi dalam organisasi dan komitmen organisasional.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah khususnya Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang dalam membuat kebijakan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan komunikasi dan komitmen organisasional.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Richard M. Steers (1986) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang anggota terhadap organisasinya. Dia berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana anggota sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal saja, karena ini meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan upaya yang sungguh-sungguh untuk diraihnya tujuan organisasinya. Swailes dalam James Boles *et al.* (2007) memaparkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya.

Pada dasarnya, mengukur komitmen organisasi adalah penilaian kesesuaian antara nilai-nilai sendiri individu dan keyakinan dan organisasi. Charles O'Reilly (dalam Staw, 1991) sependapat dengan Robbins (1988) yang memberi pemahaman komitmen organisasi sebagai perhatian psikologis individu terhadap organisasinya yang mencakup perasaan keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas dan keyakinan

terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan hasil yang dicapai organisasi dimana komitmen organisasi yang tinggi dapat menekan tingkat keluar dan masuk anggotanya.

Porter (Mowday dkk, 1982) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan yang relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu:

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan ketersediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008: 155) memberikan definisi "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*" yaitu komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasional memiliki dua sisi yang berbeda, hal ini diungkapkan oleh Spector (1997), komitmen organisasional memiliki dua perbedaan konsepsi, yang pertama pendekatan pertukaran, dimana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan anggota maka semakin besar

pula komitmen mereka pada organisasi. Yang kedua adalah pendekatan psikologis, dimana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.

Secara garis besar dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan aspek psikologis yang penting dalam kelangsungan suatu organisasi karena didalamnya terdapat beberapa poin penting dalam diri karyawan, diantaranya adalah ikatan emosional yang kuat dan tidak ingin meninggalkan organisasi dan keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh organisasi. Komitmen organisasi oleh beberapa tokoh juga disebutkan sebagai roda penggerak kinerja individu dalam mewujudkan visi maupun misi organisasi.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Secara garis besar komitmen organisasi memiliki tiga dimensi. Allen dan Meyer (1990), mengemukakan bahwasannya komitmen organisasi adalah sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi serta memiliki implikasi untuk mempengaruhi karyawan apakah akan meneruskan atau berhenti pada organisasi tersebut. Meyer, Allen, dan Smith membagi komitmen organisasional menjadi tiga dimensi, yaitu sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif

Komitmen ini berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan tersebut.

2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen kedua ini berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Dalam aspek ini terdapat penilaian pribadi dari seorang individu tentang untung maupun rugi dalam keanggotaannya pada organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi cenderung memilih menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3) Komitmen Normatif

Komitmen ini menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Aspek ini berkaitan dengan norma dan moral yang terintegrasikan dalam bentuk emosional atau sikap yang loyal serta tidak ingin meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan Alan dan Mayer dalam penjelasannya tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga

dimensi yang mencerminkan perilaku komitmen karyawan terhadap organisasinya, dimana komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian psikologis maupun materi jika meninggalkan organisasi, serta beban moral untuk terus bertahan dan setia dalam organisasi. Ketiga dimensi ini akan dijadikan peneliti sebagai aspek untuk pengukuran yang akan diaplikasikan sebagai kuisioner dalam penelitian ini.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Karyawan memiliki caranya sendiri dalam membentuk komitmen terhadap organisasi, namun dari segi eksternal komitmen organisasi dapat dibentuk oleh lingkungan didalamnya, salah satu yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan komitmennya terhadap organisasi adalah seorang pemimpin atau manajer. Oleh tokoh lain seperti Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2009) mengungkapkan terdapat tiga faktor yang lebih kompleks dalam pengaruhnya terhadap komitmen karyawan terhadap organisasinya, yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi *job satisfaction*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

- 3) *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative job*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

Tidak jauh berbeda dengan apa yang telah dikemukakan oleh dua tokoh diatas, David (dalam Miner 1997) menambah suatu fokus lagi yaitu pengalaman kerja, dimana seorang karyawan yang baru bergabung dengan suatu organisasi akan berbeda tingkat komitmen organisasinya dengan karyawan yang telah lama berada disana. Stum dalam Sopiah (2008) merincikan lima faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk komitmen dalam organisasinya, yaitu; 1) Budaya keterbukaan, 2) Kepuasan kerja, 3) Kesempatan personal untuk berkembang, 4) Arah organisasi, dan 5) Penghargaan kerja sesuai kebutuhan.

4. Cara Membentuk Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi tidak muncul secara kebetulan, menurut Bashaw dan Grant (dalam Amstrong 1994) komitmen organisasi merupakan sebuah proses yang berkesinambungan antara pengalaman karyawan dengan organisasi tempat dia bernaung. Oleh karena itu terdapat cara yang bisa dilakukan untuk mengembangkan komitmen para karyawan dalam suatu organisasi, beberapa poin penting disampaikan oleh Dessler (dalam Sopiah, 2008: 159) yaitu sebagai berikut:

1. *Make it charismatic*

Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.

2. *Build the tradition*

Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3. *Have comprehensive grievance procedures*

Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

4. *Provide extensive two-way communications*

Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

5. *Create a sense of community*

Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community dimana di dalamnya ada nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama dan berbagi.

6. *Build value-based homogeneity*

Membangun nilai yang didasarkan adanya kesamaan.

7. *Share and share alike*

Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi, penampilan fisik dll.

8. *Emphasize barnraising, cross utilization and teamwork*

Organisasi sebagai suatu community harus bekerjasama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama.

9. *Get together*

Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.

10. *Support employee development*

Karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan.

11. *Commit to actualizing*

Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai kapasitasnya.

12. *Provide first year job challenge*

Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya.

13. *Enrich and empower*

Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan.

14. *Promote from within*

Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar.

15. *Provide development activities*

Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal tersebut akan memotivasi karyawan untuk terus berkembang.

16. *The question of employee security*

Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.

17. *Put it in writing*

Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi dll sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan bukan sekadar lisan.

18. *Commit to people first values*

Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi.

19. *Hire "right kind" managers*

Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin dll pada bawahan sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

20. *Walk the talk*

Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata.

Membangun komitmen karyawan terhadap organisasinya akan berjalan efektif dengan adanya hubungan timbal balik antar komponen yang terdapat dalam organisasi. Seberapapun usaha yang dilakukan oleh organisasi atau pimpinan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya akan sia-sia jika tidak didasari oleh usaha serupa dari karyawan. Sebaliknya apabila karyawan dapat menangkap dan menerima usaha yang dilakukan organisasi melalui pimpinannya akan berbuah pada terciptanya komitmen organisasi yang diharapkan.

5. Perspektif Islam Terhadap Komitmen Organisasi

Seorang muslim yang baik maka wajib mengikuti apa yang diperintahkan dan menghindari segala sesuatu yang dilarang oleh agama. Pedoman muslim dalam hidup didunia yaitu Al-Qur'an dan Hadits, pada dua kitab suci tersebut semua kehidupan manusia telah diatur sedemikian rupa untuk menciptakan kehidupan yang baik di dunia maupun di akherat kelak, dalam hal berorganisasi pun agama mengarahkan manusia untuk menjaga amanah atau berkomitmen dalam janji yang pernah diucapkannya. Janji dalam korelasinya dengan Pegawai Negeri Sipil tak ubahnya sebuah baiat dalam islam, dimana seorang berjanji dengan ikhlas untuk mentaati segala sesuatu yang disyaratkan.

Komitmen seorang karyawan atau pegawai sudah harus dipraktekkan sesaat setelah dirinya berjanji dan sumpah setia terhadap Negara. Dalam ayat berikut Allah memberikan pelajaran kepada manusia tentang loyalitas atau komitmen pada sebuah janji:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَى نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَى بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah, tangan Allah di atas tangan mereka, Maka Barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan Barangsiapa menepati janjinya kepada Allah Maka Allah akan memberinya pahala yang besar (QS: Al-Fath Ayat 10).

Ayat tersebut mengkiaskan cerita tentang janji setianya suatu kaum kepada Nabi Muhammad sebagai pemimpin dalam kaum muhajirin yang akan menempati sebuah daerah di jazirah Arab. Ayat tersebut mengandung makna bahwa komitmen dan janji manusia kepada pemimpin atau pemerintah adalah mengandung konsekuensi perjanjian dengan Allah, sehingga apapun tindakannya, kecil maupun besar maka akan dipertanggungjawabkan di akherat kelak. Shahih muslim menerangkan terdapat salah satu hadits yang menjelaskan tentang komitmen dan kesetiaan terhadap Agama sebagai pedoman hidup di dunia, yaitu:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الصَّبَّاحِ أَبُو جَعْفَرٍ حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ زَكْرِيَاءَ عَنْ عَاصِمِ الْأَحْوَلِ عَنْ أَبِي عُمَانَ التَّهْدِيِّ حَدَّثَنِي مُجَاشِعُ بْنُ مَسْعُودٍ السُّلَمِيُّ قَالَ أَتَيْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَبَايَعُهُ عَلَى الْهَجْرَةِ فَقَالَ إِنَّ الْهَجْرَةَ قَدْ مَضَتْ لِأَهْلِهَا وَلَكِنْ عَلَى الْإِسْلَامِ وَالْجِهَادِ وَالْخَيْرِ

Artinya: “Hadist riwayat Mujasyi' bin Mas'ud As-Sulami, ia berkata: Aku datang menghadap Nabi untuk membaiat beliau untuk berhijrah. Beliau bersabda: Sesungguhnya hijrah telah berlalu bagi orang-orang yang telah melaksanakannya, tetapi masih ada hijrah untuk tetap setia pada Islam, jihad serta kebajikan”. (Shahih Muslim: 3465)

Islam memiliki dua kitab suci sebagai pedoman hidup yang berisi amalan baik untuk dilaksanakan dan amalan buruk untuk dihindari oleh manusia. Al-qur'an dan hadits dalam islam tak ubahnya sama seperti peraturan dan nilai-nilai yang wajib dilaksanakan dengan komitmen dari masing-masing anggota yang telah bersumpah diawal masuk organisasi. Peraturan dan nilai organisasi merupakan pedoman bagi individu agar dapat menjalankan visi dan misi dengan baik dan benar. Komitmen tidak hanya melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penggugur saja, melainkan bagaimana menjalankan tugas dengan penuh semangat dan ikhlas untuk mengerahkan segala tenaganya demi keberlangsungan organisasi.

B. Komunikasi dalam Organisasi

1. Pengertian Komunikasi dalam Organisasi

Manusia memiliki kebutuhan untuk melaksanakan aktivitasnya sehari-hari, untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia perlu untuk berkomunikasi satu sama lain. Pada semua aspek kehidupan manusia setiap harinya tidak terlepas dengan komunikasi, termasuk juga dalam aktivitas yang dilakukan oleh individu-individu yang berada dalam lingkungan organisasi. Pada setiap kesempatan manusia selalu berkomunikasi namun kebanyakan tidak mengetahui definisi dan makna komunikasi, khususnya sistem komunikasi dalam organisasi.

Komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu "*communication*" yang berarti "pemberitahuan" atau "pertukaran pikiran". Istilah *communication* itu bersumber pada kata "*communis*" yang artinya "sama" maksudnya adalah "kesamaan makna". Jadi komunikasi akan dapat terjadi bila adanya kesamaan makna, dan sebaliknya

bila tidak ada kesamaan makna maka komunikasi itu tidak berlangsung (Anorogo dan Widiyanti, 1993: 88). Jalaluddin Rakhmat (1994: 12) menilai bahwasannya komunikasi merupakan bentuk ekspresif seorang individu yang merespon stimulus dari luar, bahkan dengan adanya komunikasi maka para psikolog dapat mengidentifikasi jenis kepribadian seseorang. Komunikasi tidak selalu melibatkan antara satu orang dengan orang yang lain, komunikasi juga meliputi antara pertukaran informasi manusia dengan mesin (Wexley & Yukl, 1992: 70).

Oleh Sopiah (2008: 142) komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Weihrich dan Koontz dalam Spaho (2011) menjelaskan komunikasi adalah transfer informasi dari pengirim ke penerima di bawah kondisi bahwa penerima memahami pesannya. Lebih spesifik Wiryanto dalam penelitian yang dilakukan Hardani Widhiastuti (2012) mengatakan bahwasannya komunikasi dalam organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan semua pesan organisasi melalui kelompok formal dan informal.

Pace dan Faules (2006: 31) membagi definisi dan pengertian komunikasi organisasi dengan dua macam, pertama komunikasi organisasi berdasarkan fungsionalnya, yaitu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu, dimana setiap organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Kedua adalah komunikasi berdasarkan definisi interpretif yaitu proses penciptaan makna atas interaksi yang

merupakan organisasi. Arti dari organisasi pada definisi yang kedua adalah organisasi sebagai proses interaksi yang selalu terjadi dalam suatu organisasi.

Selain komunikasi dalam beberapa definisi diatas perlu diketahui pula bahwasannya komunikasi merupakan suatu proses, bukan suatu hal. Oleh Seiler (Muhammad: 2005: 19) komunikasi dijelaskan adalah suatu proses karena merupakan suatu seri kegiatan yang terus menerus, dimana tidak memiliki permulaan dan akhir serta memiliki prinsip yang dinamis atau berubah-ubah. Komunikasi dianalogikan seperti cuaca yang terjadi dari berbagai macam variabel yang kompleks dan terus berubah. Seiler mencontohkannya dengan cuaca yang terkadang hangat dengan matahari yang bersinar dan pada waktu lain cuaca dingin, berawan dan lembap. Keadaan cuaca merefleksikan satu variasi saling berhubungan yang kompleks yang tidak ada duplikatnya.

Merujuk pengertian beberapa tokoh diatas, komunikasi dalam organisasi memiliki pengertian yaitu proses pertukaran atau penyampaian suatu informasi yang bersifat formal maupun informal kepada sesama anggota organisasi, dimana komunikasi merupakan proses penting yang menghubungkan antar lini atau struktur keorganisasian dalam menjalankan setiap tugasnya.

2. Proses Komunikasi dalam Organisasi

Terjadinya suatu komunikasi adalah melalui beberapa tahapan dimana berproses kepada dikirimkannya suatu gagasan atau informasi oleh seorang sumber atau biasa disebut dengan pengirim atau komunikator sampai kepada pihak

penerima informasi tersebut. Menurut Anororgo dan Widiyanti (1993) terdapat enam tahapan komunikasi dalam organisasi, yaitu:

1. Tahap *Idiasi*

Tahap ini adalah proses terciptanya gagasan atau informasi yang dilakukan oleh komunikator.

2. Tahap *Encoding*

Tahap kedua ini gagasan atau informasi disusun dalam serangkaian bentuk simbol atau sandi yang dirancang untuk dikirimkan kepada komunikan atau penerima.

3. Tahap Pengiriman

Tahap ini bisa disebut juga dengan *transmitting* yaitu pengiriman gagasan atau informasi yang telah disusun sebelumnya pada tahap *encoded* untuk disampaikan kepada komunikan. Pada tahap ini komunikator memilih media untuk menyampaikan informasinya. Apabila komunikan hanya perorangan maka bisa dapat dilakukan secara langsung, sedangkan komunikan yang berjumlah banyak maka komunikator dapat menggunakan media seperti pengeras suara maupun memberikan sebuah surat edaran dalam menyampaikan informasinya.

4. Tahap Penerimaan

Pada tahap ini adalah proses penerimaan informasi oleh komunikan yang dapat berupa mendengar, membaca atau mengamati informasi tersebut. Pemilihan media dalam menyampaikan gagasan atau

informasi berpengaruh kepada tingkat efektifitas penerimaan informasi kepada komunikan.

5. Tahap *Decoding*

Pesan atau informasi yang telah diterima pada tahap sebelumnya akan diinterpretasi melalui proses berpikir oleh komunikan. Pada tahap ini memungkinkan adanya ketidaksesuaian atau yang biasa disebut dengan *miss* komunikasi yaitu kesalahan dalam menginterpretasikan informasi yang diberikan oleh komunikator. Hal ini biasanya karena perbedaan persepsi antara komunikator dan komunikan.

6. Tahap Tindakan

Tahap terakhir ini merupakan respon dari informasi yang diterima oleh komunikan. Respon ini berbentuk macam-macam, dapat berupa usaha melengkapi komunikasi dan meminta informasi tambahan. Namun apabila respon yang terjadi sesuai dengan informasi yang diberikan oleh komunikator maka dapat dikatakan telah terjadi komunikasi yang efektif.

Beberapa tahapan informasi diatas bukan merupakan suatu tahapan paten, artinya dalam setiap tahapan tersebut memungkinkan adanya perputaran dalam setiap proses tahapan komunikasi tersebut. Komunikasi dalam sebuah organisasi tidak hanya bejalan seperti yang terjadi pada tahapan diatas. Sopiah (2008: 144) menjelaskan bahwasannya proses komunikasi berpotensi memiliki gangguan atau hambatan sehingga menyebabkan terjadinya komunikasi yang tidak efektif.

3. Dimensi Komunikasi dalam Organisasi

Sebagaimana yang dijelaskan dalam latar belakang masalah penelitian, terdapat dua jenis sistem organisasi; organisasi publik maupun organisasi bisnis, dua-duanya memiliki arah komunikasi dua macam, yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Pembagian kedua komunikasi tersebut terbagi berdasarkan objek sasaran komunikasinya yaitu:

1. Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah komunikasi antara manajer dengan komunikasi yang berada dalam organisasi, yakni para karyawan secara timbal balik. Sopiah (2008: 147) membagi lagi komunikasi jenis ini menjadi tiga macam yaitu:

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi ini adalah komunikasi dari atasan atau dalam konteks pemerintahan adalah kepala kepada para karyawannya, biasanya berupa sosialisasi, petunjuk maupun pengarahan yang akan ditanggapi oleh komunikator atau karyawan dengan laporan, gagasan, saran dan sebagainya.

2) Komunikasi Horisontal

Dinamakan komunikasi horisontal karena konteksnya adalah komunikasi yang terjadi sesama karyawan dengan jabatan yang hampir sama.

3) Komunikasi Diagonal

Komunikasi jenis ini bisa juga dikatakan dengan komunikasi silang, yaitu komunikasi yang terjadi antar individu berbeda pangkat atau jabatan. Perbedaan komunikasi ini adalah karena frekuensinya lebih kepada komunikasi non formal, contohnya seperti percakapan antara bagian *driver* kepada kepala unit.

2. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal merupakan komunikasi yang terjadi antara manajer atau disebut kepala dalam pemerintahan kepada pejabat lain diluar organisasi. Komunikasi ini dibagi menjadi dua jalur, yaitu komunikasi dari khalayak umum terhadap organisasi dan organisasi kepada khalayak umum. Komunikasi yang terjadi dari organisasi kepada khalayak umum biasanya bersifat informatif tergantung kepada situasi dan kondisi. Sedangkan khalayak kepada organisasi adalah proses *feedback* atau umpan balik yang dikehendaki oleh kepala organisasi.

Pada penjelasan lain, Pace dan Faules (2006: 183) mengemukakan bahwa dalam organisasi, terdapat empat jenis aliran informasi dalam organisasi, yaitu:

1. Komunikasi Vertikal, terbagi atas komunikasi ke bawah dan ke atas yaitu:
 - a) Komunikasi ke bawah, aliran komunikasi dari atasan atau orang yang memiliki otoritas lebih tinggi kepada bawahan yang otoritasnya lebih rendah. Pada komunikasi jenis ini biasanya terdapat lima jenis

informasi yang menjadi bahan untuk komunikasi (Pace dan Faules, 2006: 185), yaitu:

- 1) Informasi bagaimana melakukan pekerjaan.
 - 2) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan.
 - 3) Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi.
 - 4) Informasi mengenai kinerja karyawan.
 - 5) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (sense of mission).
- b) Komunikasi keatas, yaitu aliran informasi dari bawahan ke atasan. Komunikasi keatas sangat penting karena dapat menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyalurkan pemikiran-pemikiran, dan saran mereka untuk keberlangsungan hidup organisasi. Komunikasi ke atas juga penting karena memberitahukan kepada atasan kapan bawahan siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan mampu menerima dan memahami informasi yang diberikan kepada mereka. Pace dan Faules (2006: 190), mengemukakan informasi apa saja yang dikomunikasikan, yaitu:
- 1) Memberitahukan apa yang dilakukan bawahan pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan, dan rencana rencana untuk waktu mendatang.

- 2) Menjelaskan persoalan-persoalan kerja yang belum dipecahkan bawahan yang mungkin memerlukan beberapa macam bantuan.
 - 3) Memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan dalam unit-unit mereka atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan.
 - 4) Mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka, dan organisasi.
2. Komunikasi horizontal yaitu komunikasi yang terjadi antara orang yang memiliki jabatan yang sama dalam unit kerja yang sama pula. Komunikasi horizontal ini biasanya terjadi diantara bawahan dengan sesama bawahan dalam suatu organisasi, yang memiliki atasan yang sama. Tujuan dari komunikasi horizontal adalah:
- a) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja.
 - b) Berbagi informasi mengenai rencana kerja dan kegiatan serta untuk memecahkan masalah.
 - c) Untuk memperoleh pemahaman bersama.
 - d) Untuk mendamaikan, berunding, dan menengahi perbedaan dan Untuk menumbuhkan dukungan antar persona.
3. Komunikasi lintas-saluran, aliran komunikasi yang terjadi diantara orang-orang yang tidak menjadi atasan ataupun bawahan satu dengan lainnya dan menempati bagian fungsional yang berbeda.
4. Komunikasi Informal, menurut Pace dan Faules (2006: 199), bila anggota organisasi berkomunikasi dengan yang lainnya tanpa memperhatikan posisi mereka dalam organisasi, pengarahannya

informasi bersifat pribadi, disebut jaringan komunikasi informal. Pengertian tersebut mengisyaratkan ada dua faktor dalam jaringan komunikasi informal, yaitu sifat hubungan atau format interaksi dan arah aliran informasi. Untuk sifat hubungan adalah hubungan pribadi yang termasuk hubungan antar persona, dan arah aliran informasi bersifat pribadi yang muncul dari interaksi di antara orang-orang dan mengalir ke seluruh organisasi tanpa dapat diperkirakan, dikenal dengan desas desus (grapevine) atau kabar angin. Salah satu ciri komunikasi organisasi yang paling nyata adalah konsep hubungan, Goldhaber (1990) mendefinisikan organisasi sebagai “ sebuah jaringan hubungan yang saling bergantung (Pace dan Faules, 2006: 201). Bila sesuatu saling bergantung, ini berarti bahwa hal-hal tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya. Pola dan sifat hubungan dalam organisasi dapat ditentukan oleh struktur peranan sehingga menciptakan jalinan komunikasi informal.

Sistem komunikasi yang terbentuk tersebut memegang peran sangat penting dalam mengintegrasikan semua karyawan dalam suatu kegiatan atau aktifitas harian di kantor. Jadi baik komunikasi internal maupun eksternal memiliki perannya masing-masing dalam menggerakkan setiap struktur organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

4. Konten Komunikasi dalam Organisasi

Suatu organisasi memiliki pembahasan yang tidak lepas dari adanya komunikasi yang dilakukan oleh anggotanya, menurut Pace dan Faules (2006: 151) terdapat 5 hal yang memungkinkan terjadinya komunikasi secara umum, yaitu:

1. Anggota Organisasi

Dalam setiap organisasi memiliki masing-masing individu yang bekerja sesuai dengan tugasnya. Antar Mereka terlibat kegiatan yang meliputi konsep dan gagasan yang mengharuskan satu sama lain berbagi pendapat untuk menyatukan tujuan dengan opini masing-masing.

2. Pekerjaan dalam organisasi

Pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi terdiri dari dua kategori yaitu formal dan non-formal. Kedua tugas tersebut menghasilkan sebuah kontribusi dan produk tertentu yang berguna bagi organisasi. Dalam hal ini terdapat bahan-bahan yang dikelola secara bersama-sama oleh anggota organisasi sehingga banyak komunikasi intens dalam kegiatan ini.

3. Praktek pengelolaan

Sistem kelola dalam organisasi merupakan bagi tugas antar anggota, setiap anggota memiliki tugasnya masing-masing, namun tujuan mereka tetap sama yaitu menciptakan suatu produk. Produk disini tidak selalu berupa benda, namun bisa juga berupa layanan. Setiap satu bagian ke bagian lain saling melengkapi dalam mencapai tujuan tersebut.

4. Struktur organisasi

Tidak jauh berbeda dengan praktek pengelolaan dalam organisasi, struktur organisasi juga memungkinkan adanya komunikasi karena adanya tugas khusus yang mengharuskan adanya interaksi antar bagian dalam struktural.

5. Pedoman organisasi

Pedoman organisasi merupakan serangkaian pernyataan yang mempengaruhi, mengendalikan, dan memberi arahan bagi anggota organisasi dalam mengambil tindakan dan keputusan.

Praktek komunikasi antar lini yang terjadi pada sebuah organisasi tidak lepas dari kelima hal tersebut. Terdapat dua hal yang menarik karena memiliki frekuensi lebih banyak dan sering menjadi topik komunikasi antar karyawan, dua hal ini adalah pekerjaan dan pedoman organisasi. Kedua konten ini melibatkan jumlah individu yang cukup banyak dan memerlukan interaksi untuk saling melengkapi informasi antar anggota dalam organisasi.

5. Fungsi Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi memiliki fungsi yang memberikan keseimbangan pada suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang berjalan semestinya maka tujuan organisasi dapat dipikul bersama untuk bersama-sama dalam mewujudkannya. Fungsi komunikasi dalam organisasi menurut Sopiah (2008: 142) terdapat empat macam, yaitu:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota. Fungsi ini dapat berjalan apabila karyawan diwajibkan untuk menyampaikan pendapatnya tentang pelaksanaan tugas dan kewajiban dalam organisasinya.
2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer atau pimpinan memberikan atensi berupa *feedback* terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawannya.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi. Fungsi ini berperan dalam membangun interaksi sosial, dengan hal ini akan tersaring beberapa aspek emosi seperti perasaan puas atau kekecewaan anggota terhadap organisasinya.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan. Dalam hal ini komunikasi adalah sebagai wahana untuk bertukar pendapat dalam menemukan suatu alternatif keputusan.

Benang merah yang dapat ditarik adalah fungsi komunikasi dalam organisasi meliputi pengendalian perilaku dari anggota organisasi dan juga berfungsi sebagai wahana memberikan motivasi kepada para anggota organisasi. Selain itu komunikasi berfungsi sebagai sistem bagi anggota organisasi untuk menyalurkan pendapatnya dalam membuat suatu keputusan. Adapun fungsi lain daripada komunikasi adalah pengungkapan emosi anggota terhadap kondisi organisasinya, baik yang bersifat baik maupun yang bersifat buruk.

6. Hambatan Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi yang berjalan kurang baik dalam suatu organisasi mengakibatkan banyak gejala sosial maupun psikologis pada lingkungan organisasi tersebut. Terdapat banyak faktor yang menghambat terjadinya komunikasi yang baik, Sopiah (2008: 150) membaginya menjadi 8 faktor yaitu:

1. Menilai Sumber

Menilai sumber dapat diartikan sebagai penafsiran atau pemberian arti terhadap suatu pesan yang dipengaruhi oleh pengirim pesan. Penyampaian pesan biasanya terhambat karena adanya perspektif yang salah dengan makna pesan yang sesungguhnya.

2. Penyaringan

Penyaringan berkaitan dengan manipulasi informasi, khususnya informasi yang negatif. Penyaringan ini biasanya terjadi pada komunikasi dari bawah ke atas, dimana biasanya terdapat informasi yang sengaja untuk dihilangkan.

3. Tekanan waktu

Tekanan waktu menjadi masalah selanjutnya, yaitu dimana beberapa anggota organisasi terlalu sibuk dengan *deadline* atau tugasnya sehingga beberapa informasi seringkali diabaikan.

4. Mendengarkan secara selektif

Kejadian yang sering terjadi dan salah satu faktor yang membuat terhambatnya komunikasi adalah adanya sikap selektif terhadap informasi yang diterima. Selektif dalam hal ini mengandung konotasi yang negatif,

dimana seorang individu hanya menerima informasi yang menurutnya penting dan mengacuhkan yang lain.

5. Masalah bahasa

Komunikasi adalah sesuatu yang simbolis karena setiap kata dan kalimat yang terlontar memiliki makna dan maksud tertentu. Kemajemukan bahasa membuat antar anggota untuk saling memahami.

6. Bahasa kelompok

Bahasa kelompok menjadi faktor yang menghambat karena dalam prakteknya, setiap bagian dari tingkat bawah sampai atas memiliki kode dan simbol masing-masing yang biasanya sulit dimengerti oleh bagian yang lain.

7. Perbedaan kerangka acuan

Informasi yang tersaji dalam berkomunikasi biasanya memiliki arti yang berbeda karena narasumber dan penerima informasi memiliki pengalaman dan pengetahuan yang berbeda.

8. Beban komunikasi berlebihan

Seorang manusia memiliki batasnya masing-masing, pemberian beban informasi yang berlebihan membuatnya tidak menguasai secara utuh informasi yang didapatkan sehingga seringkali terjadi *miss* komunikasi.

Hambatan yang terjadi dalam komunikasi tidak lepas karena kesalahan narasumber maupun penerima informasi. Beberapa kasus praktek yang menghambat komunikasi terjadi dalam lingkungan organisasi sekitar kita. Namun hambatan tersebut biasanya tidak hanya karena penyedia dan penerima informasi

yang tidak kompeten, namun informasi yang sifatnya sulit untuk dimengerti secara umum juga menjadi penghambat komunikasi yang baik dan efektif.

7. Membentuk Komunikasi dalam Organisasi

Pace dan Faules (2006: 353) memberikan lima strategi untuk membentuk komunikasi yang baik dan dapat menghindarkan dari konflik pada tubuh organisasi. Dalam menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif perlu disadari dan diterapkan kelima hal dasar berikut:

1. Memperkuat Harapan

Memperkuat harapan maksudnya adalah melihat, mempersepsi, dan menginterpretasikan kondisi hidup sedemikian rupa sehingga terciptanya rasa percaya dalam diri individu bahwa apa yang diinginkan akan tercapai. Hubungannya dalam menciptakan komunikasi yang baik adalah menghindarkan seorang individu dari stress yang membuatnya sulit untuk berkomunikasi secara baik dengan orang lain.

2. Keterhubungan

Keterhubungan adalah dorongan dari diri seorang individu untuk saling menjaga dan memelihara anggota organisasi secara sosial. Dalam definisi lain biasanya disebut dengan dukungan sosial.

3. Meningkatkan umpan balik dan pengulangan

Umpan balik diperlukan untuk menghindari informasi yang tidak jelas. Penerima informasi hendaknya memberikan pertanyaan seputar informasi yang dimaksud. Selain itu pengulangan dalam memberikan informasi juga

diperlukan untuk meyakinkan bahwa informasi yang disampaikan benar-benar dapat diterima baik oleh penerimanya.

4. Bahasa yang mudah dimengerti

Menggunakan bahasa yang umum dan mudah dipahami akan memudahkan penerima untuk memahami pesan atau informasi oleh narasumber.

5. Empati

Salah satu hal yang sering diabaikan dalam berkomunikasi adalah empati, seyogyanya untuk menciptakan kualitas komunikasi yang baik maka penyampai informasi dapat memposisikan dirinya seperti kondisi penerimanya.

6. Waktu yang tepat

Menyampaikan pesan pada waktu yang tepat pengaruhnya sangat besar sekali karena pada kondisi tersebut penerima dapat menangkap pesan yang disampaikan dengan baik.

7. Mendengarkan secara efektif

Komunikasi adalah tentang dipahami dan memahami suatu informasi, oleh karena itu mendengarkan dengan sesama akan efektif menerima pesan yang dibawa oleh pengirim.

8. Mengatur arus informasi

Mengatur arus informasi memiliki peran penting dalam mengatasi hambatan dalam berkomunikasi. Informasi yang akan disampaikan disesuaikan pada penerimanya.

Secara teknis strategi membentuk komunikasi yang efektif dalam tubuh organisasi adalah teori yang seringkali diusahakan dan menjadi budaya organisasi. Usaha nyata untuk merealisasikan komunikasi yang efektif seperti membiasakan diri menggunakan bahasa yang mudah dimengerti dan menanamkan empati terhadap emosi atau perasaan orang lain akan berguna dalam menciptakan dan menumbuhkan kualitas komunikasi yang baik bagi organisasi.

8. Perspektif Islam Mengenai Komunikasi dalam Organisasi

Islam mengatur segala kehidupan ummatnya secara kompleks, hampir segala aktifitas manusia sehari-hari tidak pernah lepas dari pedoman yang telah diajarkan oleh Allah melalui kitab-Nya yaitu AL-Qur'an dan Al-Hadits. Begitu juga kaitannya dengan komunikasi. Dalam kehidupan sehari-hari komunikasi memiliki banyak manfaat seperti menjalin *ukhuwah islamiyah* dan juga berdakwah atau saling mengingatkan antar sesamanya, hal ini karena pada hakikatnya manusia merupakan seorang makhluk sempurna yang telah diciptakan oleh Tuhan dengan kemampuan dalam berkomunikasi, Allah menjelaskan dalam firman-Nya:

الرَّحْمَنُ عَلَّمَ الْقُرْآنَ خَلَقَ الْإِنْسَانَ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ

Artinya: “(Tuhan) Yang Maha Pemurah, yang telah mengajarkan Al-Qur'an. Dia menciptakan manusia, (dan) Mengajarnya pandai berbicara”. (QS: Ar-Rahmaan, Ayat1-4).

Makna berbicara dalam ayat tersebut adalah media yang diberikan Allah kepada seluruh manusia agar dapat saling berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Berkomunikasi tidak hanya sekedar bertegur sapa maupun berbincang tentang segala sesuatu tanpa batasan. Islam mengatur bagaimana cara

berkomunikasi yang baik seperti berkata jujur dan benar, Allah menjelaskannya dalam firman-Nya:

وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ بَيْنَهُمْ إِنَّ الشَّيْطَانَ
كَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوًّا مُّبِينًا

Artinya: “Dan katakanlah kepada hamha-hamba-Ku: "Hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang lebih baik (benar). Sesungguhnya syaitan itu menimbulkan perselisihan di antara mereka. Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagi manusia”. (QS: Al-Israa’, Ayat: 53)

Ayat yang terdapat pada pertengahan surat Al-Israa’ tersebut menjelaskan bahwa Allah menganjurkan ummat-Nya agar senantiasa berkomunikasi yang baik, hal ini penting adanya dalam kehidupan berorganisasi karena dengan komunikasi yang baik dengan sesamanya akan berdampak pada lancarnya arus informasi didalamnya. Berkata baik dalam ayat tersebut merupakan anomali bagi setan, dimana makhluk satu ini adalah penggoda dan penghasut manusia di dunia agar berperilaku buruk sehingga merugikan bagi manusia itu sendiri. Dengan alasan tertentu setan dapat menggoda manusia untuk saling tidak bertegur sapa dengan teman atau kerabatnya. Pada konteks organisasi adanya hambatan dalam berkomunikasi yang diakibatkan oleh adanya sesama anggota yang tidak saling berkomunikasi akan berdampak buruk, baik dari individu yang berselisih maupun bagi organisasi secara umum. Permasalahan yang akan terjadi seperti adanya arus informasi urgen yang dapat tidak tersalurkan dengan baik dan sesuai tujuan,

Lingkungan organisasi yang terhimpun dari beberapa individu dengan berbagai latar belakang kepribadian dan karakter seyogyanya menjaga kenyamanan dan keutuhan organisasi dengan memelihara komunikasi didalamnya. Nabi

Muhammad sebagai panutan dan Rasul terakhir yang diutus oleh Allah menganjurkan seorang muslim untuk saling berkomunikasi atau bertegur sapa dan menghindarkan diri dari adanya perselisihan dengan sesama. Sahabat Anas R.A meriwayatkan hadits sebagai berikut:

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَا تَبَاغَضُوا
وَلَا تَحَاسَدُوا وَلَا تَدَابَرُوا وَكُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا وَلَا يَجُلُ لِمُسْلِمٍ أَنْ
يَهْجُرَ أَخَاهُ فَوْقَ ثَلَاثٍ

Artinya: *Hadis riwayat Anas bin Malik ra.: Bahwa Rasulullah saw. bersabda: Janganlah kamu saling membenci, saling mendengki dan saling bermusuhan, tetapi jadilah kamu hamba-hamba Allah yang bersaudara. Tidak halal seorang muslim mendiamkan (tidak menyapa) saudaranya lebih dari tiga hari. (Shahih Muslim No.4641)*

Hadits tersebut mengandung refleksi tentang bagaimana sikap manusia dalam berkomunikasi yang baik. Bahkan secara spesifik melarang adanya permusuhan yang menyebabkan antara seorang muslim satu dengan yang lainnya tidak saling sapa lebih dari 3 hari. Untuk menjaga komunikasi yang baik, mustahil jika tidak memperhatikan tatanan atau etika dalam berbicara. Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَى

Artinya: *"Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan ia ingat atau takut". (QS: Thahaa, Ayat: 44)*

Berbicara untuk berkomunikasi dengan orang lain menggunakan bahasa yang lemah lembut dapat menghindarkan sesuatu yang tidak baik. Memperhatikan

cara bicara dalam berkomunikasi merupakan anjuran dan tindakan yang terpuji serta menghindarkan manusia dari perbuatan yang buruk dikemudian hari.

C. Hubungan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi

Pembahasan komitmen organisasi sudah terjadi begitu lama dan memiliki banyak implementasinya dengan konstruk psikologi lain sebagai upaya preventif maupun menanggulangi rendahnya tingkat komitmen anggota terhadap organisasinya. Problem komitmen organisasi tidak bisa dianggap sesuatu yang mudah, hal ini karena komitmen memiliki dampak langsung terhadap kinerja dan kualitas yang diberikan karyawan. Meyer & Allen dalam Fornes et.al (2004: 391) berpendapat bahwa organisasi selayaknya melakukan upaya untuk menjaga komitmen karyawan sehingga berada dalam posisi yang baik untuk berkembang.

Adapun penelitian mengenai hubungan antara komunikasi dalam organisasi terhadap komitmen organisasi merupakan sesuatu yang jarang dilakukan, namun bukan berarti komunikasi dalam organisasi tidak memiliki dampak yang kuat dalam terbentuknya komitmen organisasi. Komunikasi pada suatu organisasi pada dasarnya merupakan sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi (Panuju, 2001: 2). Sedangkan komitmen organisasi memiliki aspek yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel organisasi. Menurut Downs (1995) komunikasi yang baik dan efektif cenderung akan memberikan kepuasan kepada karyawan dan akan berdampak kepada komitmen terhadap organisasinya.

Kohler (Muhammad, 2005: 1) menegaskan bahwa komunikasi yang efektif adalah penting untuk ditanamkan bagi setiap organisasi, para pimpinan organisasi

harus memahami dan memperhatikan kemampuan komunikasi setiap anggota. Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian (*mutual understanding*). Melalui kegiatan komunikasi yang terencana dan substansi isinya terdesain, minimal terjadi proses penyebarluasan (*deffusi*) dimensi-dimensi organisasi pada setiap orang (Panuju: 2001: 2). Konstruksi komunikasi dalam organisasi merupakan bentuk yang samar dalam kehidupan yang nyata. Padahal dalam waktu kerja di kantor sebagian besar kegiatan yang dilakukan oleh hampir karyawan adalah berkomunikasi antara satu dengan yang lainnya. Sehingga dalam setiap komunikasi tersebut berpeluang untuk membangun *good willing* yang baik untuk kelangsungan karyawan sebagai anggota dari organisasinya.

Dessler dalam Sopiah (2008: 159) menyinggung bahwasannya untuk menciptakan komitmen organisasi adalah dengan *provide extensive two-way communications*. Konsep tersebut bermakna komunikasi yang tercipta dengan baik akan membangun komitmen karyawan terhadap organisasinya. Komunikasi yang dimaksud adalah tidak adanya pembatasan komunikasi dalam setiap lini organisasi, baik atasan kepada bawahan maupun sebaliknya. Stum dan Young (1998) sepakat bahwasannya untuk menciptakan suatu komitmen karyawan terhadap organisasinya, salah satunya adalah dengan keterbukaan dan komunikasi yang baik.

Chen *et al.* (Guney: 2012) menemukan bahwa komunikasi organisasi yang terstruktur dan berjalan terbuka berdampak pada komitmen kerja yang lebih tinggi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Guney *at. al* (2012) yang menemukan fakta bahwa komunikasi terbuka berdampak langsung terhadap

komitmen kerja para karyawan. Dengan kata lain, komunikasi antar struktur dalam organisasi yang berjalan efektif dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan. Hal ini diilustrasikan dengan karyawan yang dapat menghubungi pimpinan atau manajernya secara rutin, ini menjadi indikator yang mengungkapkan fakta bahwa setiap informasi dan komunikasi yang terjadi dapat diperhitungkan dalam organisasi. Dengan begitu karyawan merasa dihargai dalam setiap ide-ide mereka, dan diberikan kesempatan untuk berkontribusi kepada organisasi.

Persepsi karyawan yang telah diberikan ruang dalam berkomunikasi dengan atasannya memiliki peluang untuk membangun komunikasi dengan berbagai tingkat jabatan dan memungkinkan munculnya setiap ide kreatif, khususnya adalah informasi dalam organisasi dapat diterima oleh seluruh anggota dengan baik.

D. Hipotesis Penelitian

H_a : Terdapat hubungan antara Komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang.

H_0 : Tidak ada hubungan antara Komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian dengan menggunakan metode ini menekankan analisisnya kepada data-data numeral yang diolah dengan metode statistik. Penelitian yang cocok dengan pendekatan ini adalah jenis inferensial, dimana hasilnya akan disandarkan pada suatu probabilitas kesalahan terhadap hipotesis nihil (Azwar, 2007: 5). Cresswell (dalam Alsa, 2014: 13) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif pada hasilnya nanti akan dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, serta melakukan prediksi bahwa suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lain dalam penelitian.

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah korelasional atau biasa disebut *correlational studies*. Menurut Arikunto (2010: 213) pendekatan korelasional ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Sejalan dengan pendapat Arikunto maka penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antar variabel. Adapun hubungan antara dua variabel disebut dengan *bivariate correlation*, sedangkan hubungan antar variabel dua atau lebih disebut dengan *multivariate correlation*. Sejalan dengan pendapat dua tokoh tersebut, penelitian ini adalah bertujuan untuk meneliti tentang Hubungan Komunikasi dalam Organisasi dengan Komitmen

Organisasi Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang.

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel sendiri dalam pengertiannya adalah objek dan fokus sebuah penelitian (Arikunto, 2006: 115). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 39).

Variabel terikat pada penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y). Sedangkan yang menjadi variabel bebasnya (X) adalah komunikasi dalam organisasi. Berdasarkan identifikasi tersebut maka ilustrasi kerangka konseptualnya adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Konseptual Penelitian



C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan dari masing-masing variabel yang dirumuskan berdasarkan setiap karakteristiknya. Selanjutnya definisi konseptualnya akan diberikan perubahan yang lebih menekankan kepada kriteria hipotetik menjadi variabel operasional (Azwar, 1999: 74). Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi adalah sikap keterikatan karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang secara psikologis yang ditandai dengan kepercayaan serta penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap mempertahankan dirinya dalam koordinasi dalam organisasi. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi menggunakan skala yang diadaptasi dari teori Allan dan Meyer (1990) yang memiliki tiga aspek yaitu; 1) Komitmen afektif, 2) Komitmen berkelanjutan, dan 3) Komitmen normatif.
2. Komunikasi organisasi adalah pertukaran atau penyampaian suatu informasi yang bersifat formal maupun informal dan dilakukan oleh karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Lumajang dari berbagai struktur keorganisasian. Instrumen pengukuran komunikasi dalam organisasi diadaptasi pada teori Pace dan Faules (2001: 31) Variabel ini memiliki tiga aspek yaitu; 1) Komunikasi Vertikal, 2) Komunikasi horisontal, dan 3) Komunikasi informal.

D. Populasi, Sampel, dan Lokasi Penelitian

Sebelum melaksanakan sebuah penelitian maka terdapat populasi yang harus ditentukan terlebih dahulu, populasi sendiri menurut Arikunto (2007: 108) adalah himpunan atau keseluruhan dari subjek penelitian. Sedangkan menurut Sukandarrumidi (2006: 47) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari benda nyata, abstrak, peristiwa atau fenomena yang memiliki karakter yang sama. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang berdinasi di kantor ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Lumajang yang berjumlah 31 orang dari berbagai posisi jabatan.

Tabel 3.1
Distribusi Subjek Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Kepala Bagian	4
3	Karyawan	18
4	Karyawan Kontrak	8
Total		31

Adapun sampel yang digunakan adalah kesemua dari populasi yang ada, hal ini berdasarkan pendapat Arikunto (2002: 112) penggunaan sampel apabila populasi kurang dari 100 sebaiknya diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya apabila jumlah populasi lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Sampel menurut (Azwar, 1999: 79) adalah sekelompok subjek penelitian sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri sama

dengan populasinya. Menilik populasi dari Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang yang kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah 31 orang, yaitu total keseluruhan populasi yang terdapat di lokasi tersebut.

Lokasi yang dimaksud dalam pengertian diatas adalah Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang. Seperti diketahui bahwa setiap daerah di seluruh Indonesia memiliki kedinasan yang menjadi jembatan para pekerja atau tenaga kerja dan transmigran dalam menyelesaikan berbagai macam administrasi dan pendataan yang dibutuhkan. Peneliti memilih untuk melakukan penelitian terhadap fenomena yang terdapat pada Dinas yang bernaung dibawah Pemerintah Kabupaten Lumajang ini dikarenakan sebuah fenomena yang seringkali terjadi dalam dunia kerja, yaitu komitmen organisasi.

Misi pemerintah Kabupaten Lumajang dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya harus diiringi dengan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Beberapa fenomena yang terjadi dilapangan bertolak belakang dengan misi kerja Kepemerintahan yang dapat menghambat perkembangan organisasi dan khususnya terhadap individu yang memiliki masalah dalam komitmennya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan Nazir (1988: 211). Untuk melakukan sebuah penelitian terdapat sebuah teknik untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan oleh

seorang peneliti. Teknik pengumpulan data menurut Arikunto (2005: 100) adalah cara yang digunakan seorang peneliti untuk mengumpulkan sebuah data.

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya yaitu wawancara dan angket atau kuisioner. Wawancara adalah cara untuk menggali data primer penelitian, sedangkan angket atau kuisioner untuk menggali data sekunder.

1. Metode Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan bertatap muka bersama narasumber yang disertai dengan *interview guide* (Nazir, 1988: 234). Metode wawancara ini digunakan peneliti untuk menggali sumber data awal penelitian. Wawancara selain berfungsi untuk menggali data untuk penelitian adalah berfungsi untuk membangun interaksi dengan lingkungan seputar penelitian, atau dalam beberapa konteks disebut dengan *goodwill*. Metode wawancara meliputi, permasalahan yang sering muncul pada karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang, serta bagaimana pengaruh dan dampak dari permasalahan tersebut. Pertanyaan tersebut ditujukan kepada beberapa kepala bagian Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

2. Metode Observasi

Observasi atau pengamatan adalah metode pengumpulan data secara langsung serta mencatat fenomena di lokasi penelitian, data yang diperoleh antara lain cara kerja, cara melayani dan tingkah laku para karyawan. Observasi yang

dilakukan oleh peneliti merupakan non-partisipan. Permasalahan tentang komitmen organisasi merupakan sesuatu yang sensitif sehingga membuat peneliti memilih untuk mengamati secara non-partisipan karena sifatnya yang tertutup dan tidak mudah diketahui oleh subjek penelitian. Keuntungan menggunakan metode ini adalah mengetahui secara langsung fenomena atau masalah yang terjadi di lapangan dan yang tidak dapat disebutkan secara langsung oleh subjek penelitian.

3. Metode Angket

Angket atau biasa juga disebut dengan kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan beberapa poin pernyataan terhadap responden untuk diisi (Sukandarrumidi, 2006: 78). Penelitian ini mengukur dua variabel, dimana masing-masing memiliki kuisisioner yang disarikan dari konsep dan teori yang berbeda. Adapun jenis kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup. Kuisisioner jenis ini telah disajikan dengan beberapa item pernyataan yang dibuat oleh peneliti untuk dijawab oleh subjek penelitian sesuai dengan realita yang terjadi atau dialami. Kuisisioner ini berbeda dengan kuisisioner terbuka yang bersifat universal karena peta permasalahan dibuat oleh subjek penelitian tanpa batasan apapun (Arikunto 2010: 195). Pada tahap selanjutnya, data yang diperoleh akan diolah dengan software SPSS untuk mengetahui frekuensi dari variabel penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Mengukur sebuah variabel penelitian dengan subjek seorang manusia sangatlah berbeda dengan seorang matematikawan mengukur luas suatu bangunan.

Perbedaannya adalah pada tingkat kesulitannya. Seorang matematikawan dapat dengan mudah mengukur sebuah bangunan dengan media penggaris atau estimasi perhitungan yang konkrit. Sedangkan seorang sosiolog atau psikolog meneliti perilaku manusia dengan bantuan alat ukur berupa skala yang memiliki tingkatan error. Hal ini karena manusia merupakan makhluk dinamis yang mudah berubah dan beradaptasi mengikuti suasana dan kondisi lapangan.

Skala penelitian adalah bagian dari instrumen penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial maupun psikologis dengan variabel yang telah ditentukan (Sugiyono, 2011: 102). Variabel yang menjadi acuan tolak ukur penelitian ini adalah komitmen organisasi sebagai variabel y dan komunikasi dalam organisasi sebagai variabel x. Penyusunan dua skala psikologi tersebut disarikan dari teori masing-masing tokoh dan dilanjutkan untuk penjabaran aspek dan indikator sehingga menjadi beberapa butir-butir pernyataan yang siap untuk didistribusikan kepada subjek penelitian.

1. Blueprint Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi disusun oleh peneliti dengan mengadaptasi skala dari Meyer, Allen, dan Smith (1990) yang telah direvisi yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen ini berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan

affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen kedua ini berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif

Komitmen ini menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Tabel 3.2
Blueprint Komitmen Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah aitem
			Favorable	Unfavorable	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	1. Bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi. 2. Bangga menjadi bagian dari organisasi.	1, 2, 3, 10, 15	11, 16	7

		<p>3. Memiliki keterikatan emosional dengan organisasi.</p> <p>4. Adanya rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.</p> <p>5. Organisasi sangatlah berarti.</p>			
	Komitmen Berkelanjutan	<p>1. Bekerja di organisasi merupakan kebutuhan.</p> <p>2. Berat untuk meninggalkan organisasi</p> <p>3. Kehidupan terganggu bila meninggalkan organisasi</p> <p>4. Sedikit pilihan bila</p>	5, 8, 19, 20	4, 9, 18	7

		meninggal kan organisasi.			
	Komitmen Normatif	1. Tetap setia pada organisasi merupaka n kewajiban moral. 2. Percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi.	12, 13, 14, 17	6, 7	6
Total			20		

2. Blueprint Komunikasi dalam Organisasi

Skala komunikasi dalam organisasi ini merupakan rancangan peneliti yang mengadaptasi dari teori Pace dan Faules (2001) yang terdiri dari 3 aspek yaitu:

1. Komunikasi vertikal

Komunikasi ini merupakan bentuk interaksi antara pimpinan kepada bawahan dan sebaliknya.

2. Komunikasi horizontal

Komunikasi ini merupakan bentuk interaksi yang terjadi sesama bagian dalam suatu posisi jabatan.

3. Komunikasi informal

Komunikasi informal adalah bentuk interaksi tanpa memperhatikan posisi jabatan pada suatu organisasi.

Tabel 3.3
Blueprint Komunikasi Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah aitem
			Favorable	Unfavorable	
Komunikasi dalam Organisasi	Komunikasi Vertikal	1. Komunikasi kebawah 2. Komunikasi keatas	21, 34, 35, 38	22, 23, 24, 36, 37	9
	Komunikasi Horizontal	1. Komunikasi antar karyawan	30, 31, 32, 39	29, 33, 40	7
	Komunikasi Informal	1. Instruksi informasi	26, 27, 28	25	4
Total			20		

Skala yang digunakan dalam dua variabel dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini dipilih karena relevan dengan penelitian moral dan sikap beberapa subjek penelitian sejak dahulu (Nazir 1988: 398). Bahkan dalam pembuatannya oleh Rensis Likert, skala ini dikembangkan mengukur sikap masyarakat pada tahun 1932. Pemilihan skala ini sesuai dengan variabel penelitian komitmen organisasi yang berupa perilaku karyawan dalam berorganisasi. Pada skala ini biasa digunakan

5 pilihan respon yaitu; Sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak setuju (TS), Sangat tidak setuju (STS).

Pelaksanaan penelitian ini berisi aitem pernyataan sikap, yaitu: pernyataan yang memihak atau mendukung pada objek sikap yang biasa disebut dengan *favorable* dan pernyataan yang tidak mendukung atau *unfavorable*. Berikut tabel daftar skor distribusinya:

Tabel 3.4
Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favorable	unfavorable
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

G. Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengukuran dengan menggunakan skala psikologi hendaknya diuji ketepatan dan kecermatannya dalam mengukur subjek penelitian (Umar, 2010: 61). Pengukuran skala ini disebut dengan uji validitas, menurut Azwar (1997: 5) uji validitas ini untuk menentukan fungsi pengukuran yang tepat dan melihat tingkat ketepatan sebuah alat ukur penelitian. Skala dikatakan valid apabila $r_{iX} \geq 0,30$ namun apabila aitem yang valid belum mencukupi target yang diinginkan, peneliti dapat menurunkan tingkat r menjadi $\geq 0,25$.

Butir aitem pada skala yang tidak memenuhi tingkat validitas tersebut harus dieliminasi sehingga menjadi susunan skala yang memiliki tingkat validitas yang

baik. Namun penentuan tingkat tinggi atau rendahnya suatu koefisien validitas masih menjadi perdebatan oleh ahli. Menurut Azwar (2014: 143) interpretasi terhadap koefisien validitas adalah bersifat relatif, bahkan secara universal tidak ada batasan angka minimal yang harus dipenuhi agar suatu skala psikologi dikaakan dapat menghasilkan skor yang valid. Namun perlu dicatat bahwa tingkat validitas yang tinggi membuat riset atau hasil penelitian seseorang dapat dipercaya kualitasnya.

Uji kelayakan sebuah skala tidak hanya terbatas pada uji validitas. Agar kelayakannya teruji maka skala tersebut harus reliabel. Azwar (2014: 111) mendeskripsikan reliabel sebagai suatu skor skala yang cermat dengan tingkat error yang kecil. Dalam bukunya yang lain Azwar (1997: 4) menjelaskan bahwa reliabel merupakan tingkat ajeg dan stabil sebuah skala. Tingkat reliabilitas skala ($r_{xx'}$) berada pada rentang angka mulai dari 0 sampai dengan 1,00. Jika koefisien reliabilitas skala mendekati 1,00 maka semakin tinggi tingkat reliabelnya. Namun dalam kenyatannya tidak pernah ada penelitian ilmiah psikologi yang mencapai angka $r_{xx'} = 1,00$.

H. Analisis Data

Fase terakhir untuk memberikan label atau identitas penelitian yang bersifat numerik hasil pemberian skor pada setiap butir item skala adalah dengan menganalisisnya secara penghitungan manual atau menggunakan bantuan software komputer yaitu SPSS milik IBM Statistics 23. Untuk memberikan sajian data

penelitian untuk diinterpretasi maka terdapat beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui distribusi variabel, baik variabel terikat maupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model korelasi yang dikatakan baik adalah yang berdistribusi normal. Dengan skor signifikansi dari hasil uji kolmogrov-Smirnov $>0,05$ yang artinya asumsi normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas dalam penelitian ini sama dengan yang digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas yaitu program komputer IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23 for windows.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan garis regresi yang dibuat, diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang digunakan memiliki peran linier atau tidak.

Apabila dari hasil uji linieritas didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data penelitian dikategorikan linier maka data penelitian dapat digunakan dengan

metoda-metoda yang ditentukan, misalnya analisa regresi linier". Demikian juga sebaliknya apabila ternyata tidak linier maka distribusi data harus dianalisis dengan metode lain. Uji linieritas dalam penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan *software* SPSS dengan melihat nilai signifikansi pada output SPSS. Nilai signifikansi yang ditentukan adalah 0,05, dimana apabila F hitung lebih besar dari taraf signifikansinya maka terdapat hubungan linier antar variabelnya.

3. Kategorisasi Tingkat Distribusi Skala

Pada pengukuran ini peneliti menyajikan 5 klasifikasi yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi dan komunikasi subjek penelitian. Perhitungan ini menggunakan mean atau rata-rata dan standar deviasi. Selengkapnya adalah sebagai berikut:

a. Mean:

$$\text{Mean} = M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan:

$\sum fx$: Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

N : Jumlah subjek

b. Standar Deviasi:

$$s = \sqrt{\frac{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

SD : Standar deviasi

f : Frekuensi

x : Nilai masing-masing respon

N : Jumlah respon

c. Klasifikasi

Sangat Tinggi : $X > M + 1,5SD$

Tinggi : $M + 1SD < X < M + 1,5SD$

Sedang : $M - 1SD < X < M + 1SD$

Rendah : $M - 1,5SD < X < M - 1SD$

Sangat Rendah : $X < M - 1,5SD$

Keterangan:

M : Mean

X : Nilai respon

SD : Standar deviasi

4. Uji Korelasi

Analisis bivariat atau biasa disebut dengan uji korelasi merupakan analisis yang melibatkan dua variabel (Umar, 2010: 111). Analisis ini dapat diberlakukan kepada dua variabel untuk menganalisis hubungan kedua variabel tersebut dan seberapa besar pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya. Uji korelasi ini menggunakan Korelasi Pearson atau *product moment* karena jenis data penelitian ini yang berjenis metrik (skala atau rasio). Berikut perhitungannya:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2) (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

N : Jumlah pengamatan dari masing-masing variabel

Adapun cara untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel X dan Y dalam analisis korelasi Pearson adalah dengan menggunakan tabel nilai koefisien korelasi dari Guilford Empirical Rules (Muhidin dan Abdurahman, 2007: 128) berikut:

Tabel 3.5
Tabel Guilford

Nilai Korelasi	Keterangan
0,00 - < 0,20	Hubungan sangat lemah
$\geq 0,20$ - < 0,40	Hubungan rendah
$\geq 0,40$ - < 0,70	Hubungan sedang/cukup
$\geq 0,70$ - < 0,90	Hubungan kuat
$\geq 0,90$ - < 1,00	Hubungan sangat kuat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Lumajang. Hal ini tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 46 tahun 2000 tentang Pembentukan Dan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang didirikan sebagai unit kerja yang mempunyai tugas melaksanakan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang berkewajiban untuk memberikan pelayanan dan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

2. Identitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Lumajang

Nama : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Alamat : Jl. Veteran No. 72 Lumajang

Telepon : (0334) 894838

Website : <https://lumajangkab.go.id/naker>

Kepala Dinas : Drs. Suharwoko, M.Si

3. Visi dan Misi Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Lumajang

Visi merupakan pandangan jauh kedepan, ke mana dan bagaimana instansi pemerintah harus dibawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Visi adalah gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan, berisikan cita-cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh instansi pemerintah. Dengan mengacu pada batasan tersebut, maka Visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang pada Renstra 2015 - 2019 adalah “Terwujudnya Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang Berkualitas”.

Adapun misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang adalah sebuah pedoman yang wajib dipegang teguh oleh setiap aparat pemerintah dalam mewujudkan Visi. Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan nyata bagi segenap penyelenggara pemerintahan tanpa mengabaikan mandat yang diberikannya. Tiga Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang Tahun 2015 - 2019 adalah:

1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja.
2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan pasar kerja.
3. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan pembinaan/pengembangan lembaga ketenagakerjaan.

4. Meningkatkan peran serta masyarakat, profesionalisme tenaga kerja serta koordinasi antar lembaga terkait dalam pengelolaan pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
5. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi.

4. Sasaran dan Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Lumajang

Penjabaran atau implementasi dari misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun merupakan tujuan. Dengan diformulasikannya tujuan strategis, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan untuk mencapai visi dan misinya dalam kurun waktu yang ditetapkan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Lumajang termasuk didalamnya, dalam melaksanakan visi dan misinya mengacu pada tujuan strategis yang ditetapkan Pemerintah Kabupaten Lumajang pada RPJMD Kabupaten Lumajang melalui misi 2 yakni “Meningkatkan perkonomian daerah dan kesejahteraan masyarakat secara merata berbasis pertanian, pemberdayaan UMKM dan jasa pariwisata serta usaha pendukungnya”.

Adapun tujuan-tujuan yang ingin diraih adalah sebagai berikut:

1. Tingginya jumlah angkatan kerja yang memiliki keahlian/ketrampilan.
2. Tingginya jumlah penyerapan tenaga kerja.

3. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja dan terciptanya hubungan industrial yang harmonis berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
4. Tercapainya peningkatan penyelenggaraan pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
5. Peningkatan pelayanan penempatan transmigrasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka ditentukan sasaran yang dijadikan tolak ukur keberhasilan. Sasaran sendiri merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang spesifik, terukur, dalam kurun waktu tertentu (Lima Tahun) secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai adalah:

1. Tingginya jumlah angkatan kerja berkualitas.
2. Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
3. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja.
4. Meningkatnya pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
5. Penempatan Transmigrasi.

Untuk menilai keberhasilan pencapaian sasaran ini diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Jumlah dokumen data base tenaga kerja daerah.
- b. Prosentase angkatan kerja yang memiliki ketrampilan berbasis kompetensi.
- c. Prosentase angkatan kerja yang memiliki ketrampilan berbasis kompetensi.

- d. Prosentase angkatan kerja yang memiliki ketrampilan berbasis kewirausahaan.
- e. Prosentase peningkatan penempatan tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur serta perluasan kesempatan kerja.
- f. Prosentase kepesertaan tenaga kerja mengikuti program jamsostek.
- g. Prosentase kepesertaan pengusaha mengikuti program jamsostek.
- h. Prosentase pembinaan norma kerja, norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan.
- i. Prosentase pemeriksaan perusahaan.
- j. Prosentase pengujian peralatan perusahaan.
- k. Prosentase pembinaan hubungan industrial di perusahaan.
- l. Prosentase penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- m. Prosentase peningkatan Nilai Upah Minimum Kabupaten (UMK).
- n. Jumlah karyawan bersertifikat keahlian teknis administrasi dan teknis ketenagakerjaan.
- o. Jumlah Standar Operational Prosedur (SOP) yang tersedia.
- p. Prosentase penyelenggaraan administrasi bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- q. Ratio terlaksananya perjanjian kerjasama penempatan transmigrasi.
- r. Prosentase pemberian pelatihan ketrampilan dan penempatan calon transmigran.

5. Program Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Lumajang

Program rencana tindak jangka panjang, terdiri dari aktivitas yang mempunyai rantai nilai satu dengan lainnya. Sebagaimana tertera pada RPJMD Kabupaten Lumajang Tahun 2015 – 2019, maka ditetapkan Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang Tahun 2015 adalah sebagai berikut:

1. Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.
2. Program peningkatan kesempatan kerja.
3. Program pengembangan industri kecil dan menengah.
4. Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.
5. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.
6. Program pelayanan Administrasi Perkantoran.
7. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur.
8. Program Peningkatan Disiplin Aparatur.
9. Program pengembangan wilayah transmigrasi.

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang dengan beberapa metode, yaitu dimulai dengan wawancara dengan beberapa kepala bagian dan karyawan. Selanjutnya peneliti melakukan pengamatan atau observasi. Pada tahap selanjutnya peneliti membuat dan menyebarkan skala psikologi kepada keseluruhan karyawan yang berjumlah 31

orang yang terdiri dari beberapa jabatan, yakni kepala dinas, kepala bagian, karyawan tetap, dan karyawan honorer.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai pada tanggal 1 November 2016 dengan mengadakan wawancara kepada 2 kepala bagian terpisah. Selanjutnya peneliti melakukan observasi pada tanggal 7 sampai dengan 10 November 2016. Dan pada tanggal 2 Maret 2017 peneliti menyebarkan skala dan penarikan skala pada tanggal 3 Maret 2017.

2. Uji Validitas Instrumen

Esensi dari suatu instrumen skala adalah keakuratannya dalam mengukur variabel penelitian terhadap objek penelitiannya. Skala yang baik adalah yang dapat membangun konstruk teoritik yang tepat dan mengikuti domain ukur yang teridentifikasi dengan jelas, dengan begitu maka skala dapat dipertanggungjawabkan dan dapat dipercayai, atau dalam bahasa lain adalah valid (Azwar, 2014: 131). Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa Skala dikatakan valid apabila $r_{iX} \geq 0,30$ namun apabila aitem yang valid belum mencukupi target yang diinginkan, peneliti dapat menurunkan tingkat r menjadi $\geq 0,25$.

Penelitian ini menggunakan patokan skor standar validitas yaitu $r \geq 0,25$ yaitu dimana jika skor yang diperoleh berada di bawah $<0,25$ maka aitem tersebut dikatakan tidak valid atau kurang memuaskan sehingga harus digugurkan, dalam pengoperasian uji validitas ini menggunakan bantuan program IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23 for windows.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada tiap aitem angket skala komitmen organisasi yang pada awalnya berjumlah 20 aitem yang diujikan pada subyek penelitian yang berjumlah 30 karyawan ini didapatkan hasil bahwa dari total aitem yang tersisa menjadi 9 aitem yang valid karena berada diatas standar yang telah ditetapkan dan aitem yang tidak valid atau gugur berjumlah 11. Adapun rincian hasil uji validitas skalanya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Validitas Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah aitem
			Valid	Gugur	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	1. Bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi. 2. Bangga menjadi bagian dari organisasi. 3. Memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. 4. Adanya rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. 5. Organisasi sangatlah berarti.	1, 2, 3	10, 11, 15, 16	7

	Komitmen Berkelanjutan	1. Bekerja di organisasi merupakan kebutuhan. 2. Berat untuk meninggalkan organisasi . 3. Kehidupan terganggu bila meninggalkan organisasi . 4. Sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi.	5, 8, 19, 20	4, 9, 18	7
	Komitmen Normatif	1. Tetap setia pada organisasi merupakan kewajiban moral. 2. Percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi.	13, 17	6, 7, 12, 14	6
Total			9	11	20

Adapun perhitungan uji validitas pada skala komunikasi dalam organisasi sebanyak 20 aitem yang disebarkan kepada seluruh subjek penelitian yang sama yaitu 31 karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang. Hasil dari 20 aitem yang sudah disebarkan terdapat sebanyak 9 aitem dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien yang berada diatas standar yang telah

ditetapkan dan terdapat 11 aitem yang gugur atau tidak valid. Berikut rincian hasil uji validitasnya:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Skala Komunikasi dalam Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah aitem
			Valid	Gugur	
Komunikasi dalam Organisasi	Komunikasi Vertikal	1. Komunikasi kebawah 2. Komunikasi keatas	21, 35, 38	22, 23, 24, 34, 36, 37	9
	Komunikasi Horizontal	1. Komunikasi antar karyawan	29, 31, 39, 40	30, 32, 33	7
	Komunikasi Informal	1. Intstruksi informasi	27, 28	25, 26	4
Total			9	11	20

3. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen dua skala penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang dibantu dengan program komputer yaitu IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23 for windows. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1,00 ini artinya semakin tinggi reliabilitasnya maka koefiseinnya mendekati 1,00 dan jika semakin jauh dari koefisien 1,00 berarti reliabilitasnya semakin rendah. Adapun hasil uji reliabilitas pada skala komitmen organisasi dan komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	9

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Skala Komunikasi dalam Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	9

Hasil uji reliabilitas pada kedua skala di atas dapat dikatakan reliabel karena sama-sama mendekati angka 1,00 yakni pada skala komitmen organisasi menunjukkan reliabilitas sebesar 0,869 dan pada skala komunikasi dalam organisasi menunjukkan 0,897. Sehingga kedua skala tersebut layak untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian yang telah dilakukan.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui distribusi variabel, baik variabel terikat maupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model korelasi yang dikatakan baik adalah yang berdistribusi normal. Dengan skor signifikansi dari hasil uji kolmogrov-Smirnov $>0,05$ yang artinya asumsi normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas dalam penelitian ini sama dengan yang digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas yaitu program komputer IBM SPSS (*Statistical*

Package for Social Science) versi 23 for windows, berikut adalah hasil uji normalitasnya:

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi Organisasi	Komitmen Organisasi
N		31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.65	31.19
	Std. Deviation	7.158	7.208
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.103
	Positive	.114	.103
	Negative	-.116	-.062
Test Statistic		.116	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut diperoleh nilai signifikansi Sig. (p) komitmen organisasi $0,200 > 0,05$ dan nilai Sig. (p) komunikasi dalam organisasi $0,200 > 0,05$ yang berarti dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas dan dapat dikatakan berdistribusi normal.

5. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang digunakan memiliki peran linier atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini

dianalisis menggunakan bantuan *software* SPSS dengan melihat nilai signifikansi pada output SPSS. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Linieritas Variabel X dan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Komunikasi Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	705.505	16	44.094	.723	.735
		Deviation from Linearity	343.025	1	343.025	5.628	.033
			362.480	15	24.165	.396	.957
Within Groups			853.333	14	60.952		
Total			1558.839	30			

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara dua variabel dinyatakan linier karena nilai signifikansinya yaitu bernilai $0,957 > 0,05$ (Priyatno, 2016: 109).

6. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

a. Deskripsi Tingkat Komitmen Organisasi

Tingkat komitmen organisasi pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang dalam penelitian ini di bagi menjadi lima kategori, diantaranya yaitu: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Penentuan norma penelitian ini dapat dilakukan setelah mengetahui nilai mean hipotetik (M) dan standar deviasi (SD), adapun nilai mean (M) dan standar deviasi (SD) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Mean:

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

$$M = \frac{2007}{31}$$

$$M = 64,74$$

$$M = 65 \text{ (Dibulatkan)}$$

Keterangan:

$\sum fx$: Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

N : Jumlah subjek

Standar Deviasi

$$SD = \sqrt{\left(\frac{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}{n(n-1)} \right)}$$

$$= \sqrt{\left(\frac{(31) \cdot (132007) - (4028049)}{31 \cdot (31-1)} \right)}$$

$$= \sqrt{\left(\frac{4092217 - 4028049}{930} \right)}$$

$$= \sqrt{\left(\frac{64306}{930} \right)}$$

$$= \sqrt{69.1462366}$$

$$= 8,30$$

$$= 8 \text{ (Dibulatkan)}$$

Keterangan:

SD : Standar deviasi

f : Frekuensi

x : Nilai masing-masing respon

N : Jumlah respon

Setelah diketahui nilai mean hipotetik dan SD, maka langkah selanjutnya yaitu menentukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi dengan menggunakan standar norma pembagian klasifikasi berikut:

Tabel 4.7
Norma Pembagian Klasifikasi

Klasifikasi	Kriteria
Sangat Tinggi	$X > M + 1,5SD$
Tinggi	$M + 1SD < X < M + 1,5SD$
Sedang	$M - 1SD < X < M + 1SD$
Rendah	$M - 1,5SD < X < M - 1SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1,5SD$

Rumus tersebut mengacu kepada batas bawah dan batas atas, oleh karena itu sebelum melanjutkan kepada kategorisasi maka terlebih menghitung batas atas dan bawahnya, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{a. Batas atas} &= M + 1SD \\ &= 64,74 + (1 \times 8,30) \\ &= 64,74 + 8,30 \end{aligned}$$

$$= 73,04$$

$$= 73 \text{ (Dibulatkan)}$$

b. Batas Bawah = $M-1SD$

$$= 64,74 - (1 \times 8,30)$$

$$= 64,74 - 8,30$$

$$= 56,44$$

$$= 56 \text{ (Dibulatkan)}$$

Berdasarkan standar norma pada tabel 4.7 maka dapat diperoleh skor masing-masing kategori tingkat komitmen organisasi sebagai berikut:

a. Sangat Tinggi = $X > M+1,5SD$

$$= X > (64,74) + (3/2 \cdot 8,30)$$

$$= X > 77,20$$

$$= 77 \text{ (Dibulatkan)}$$

b. Tinggi = $M+1SD < X < M+1,5SD$

$$= 73,04 < X < 77,20$$

$$= 73 < X < 77 \text{ (Dibulatkan)}$$

c. Sedang = $M-1SD < X < M+1SD$

$$= 56,44 < X < 73,04$$

$$= 56 < X < 73 \text{ (Dibulatkan)}$$

d. Rendah = $M-1,5SD < X < M-1SD$

$$= 52,28 < X < 56,44$$

$$= 52 < X < 56 \text{ (Dibulatkan)}$$

e. Sangat Rendah = $X < M-1,5SD$

$$= X < 52,28$$

$$= X < 52 \text{ (Dibulatkan)}$$

Tabel 4.8**Kategori Tingkat Komitmen Organisasi**

Klasifikasi	Kriteria
Sangat Tinggi	$X > 77$
Tinggi	$73 < X < 77$
Sedang	$56 < X < 73$
Rendah	$52 < X < 56$
Sangat Rendah	$X < 52$

Tabel 4.9**Deskripsi Kategori Tingkat Komitmen Organisasi**

Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$X > 42$	Sangat Tinggi	2	6,4%
$32 < X < 42$	Tinggi	3	9,7%
$30 < X < 32$	Sedang	21	67,8%
$21 < X < 30$	Rendah	2	6,4%
$X < 21$	Sangat Rendah	3	9,7%
Jumlah		31	100%

Grafik 4.1
Kategori Tingkat Komitmen Organisasi



Berdasarkan Grafik 4.1 di atas menunjukkan hasil bahwa frekuensi dan presentase tingkat komitmen organisasi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang mayoritas mempunyai tingkat komitmen organisasi kategori sedang. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh, yaitu sebesar 67,8% atau sekitar 21 orang. Sedangkan pada tingkatan lain yang memperoleh komitmen organisasi kategori sangat tinggi dengan jumlah frekuensi 2 orang, dan sebesar 9,7% yang memiliki komitmen organisasi kategori tinggi. Untuk jumlah karyawan dengan komitmen organisasi yang sangat rendah berjumlah 3 orang serta 2 orang dengan komitmen yang rendah.

b. Deskripsi Tingkat Komunikasi dalam Organisasi

Dengan cara yang sama, tingkat komunikasi dalam organisasi pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang dalam penelitian ini di bagi menjadi lima kategori, diantaranya yaitu: sangat tinggi, tinggi,

sedang, rendah, dan sangat rendah. Penentuan norma penelitian ini dapat dilakukan setelah mengetahui nilai mean hipotetik (M) dan standar deviasi (SD), adapun nilai mean (M) dan standar deviasi (SD) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Mean:

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

$$M = \frac{2117}{31}$$

$$M = 68,29$$

$$M = 68 \text{ (Dibulatkan)}$$

Keterangan:

\sum_{fx} : Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

N : Jumlah subjek

Standar Deviasi

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{\left(\frac{n\sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}{n(n-1)}\right)} \\ &= \sqrt{\left(\frac{(31) \cdot (146645) - (4481689)^2}{31 \cdot (31-1)}\right)} \\ &= \sqrt{\left(\frac{4545995 - 4481689}{930}\right)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{\left(\frac{64306}{930}\right)} \\
 &= \sqrt{69.1462366} \\
 &= 8,31 \\
 &= 8 \text{ (Dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

Keterangan:

- SD : Standar deviasi
 f : Frekuensi
 x : Nilai masing-masing respon
 N : Jumlah respon

Setelah diketahui nilai mean hipotetik dan SD, maka langkah selanjutnya yaitu menentukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi dengan menggunakan standar norma pembagian klasifikasi berikut:

Tabel 4.10

Norma Pembagian Klasifikasi

Klasifikasi	Kriteria
Sangat Tinggi	$X > M + 1,5SD$
Tinggi	$M + 1SD < X < M + 1,5SD$
Sedang	$M - 1SD < X < M + 1SD$
Rendah	$M - 1,5SD < X < M - 1SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1,5SD$

Rumus tersebut mengacu kepada batas bawah dan batas atas, oleh karena itu sebelum melanjutkan kepada kategorisasi maka terlebih menghitung batas atas dan bawahnya, yaitu:

$$\begin{aligned}
 \text{a. Batas atas} &= M+1SD \\
 &= 68,29 + (1 \times 8,31) \\
 &= 68,29 + 8,31 \\
 &= 76,60 \\
 &= 77 \text{ (Dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. Batas Bawah} &= M-1SD \\
 &= 68,29 - (1 \times 8,31) \\
 &= 68,29 - 8,31 \\
 &= 59,98 \\
 &= 60 \text{ (Dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan standar norma pada tabel 4.10 maka dapat diperoleh skor masing-masing kategori tingkat komitmen organisasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{a. Sangat Tinggi} &= X > M+1,5SD \\
 &= X > (68,29) + (3/2 \cdot 8,31) \\
 &= X > 80,75 \\
 &= 81 \text{ (Dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. Tinggi} &= M+1SD < X < M+1,5SD \\
 &= 76,60 < X < 80,75 \\
 &= 77 < X < 81 \text{ (Dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{c. Sedang} &= M-1SD < X < M+1SD \\
 &= 59,97 < X < 76,60 \\
 &= 60 < X < 77 \text{ (Dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

$$\text{d. Rendah} = M-1,5SD < X < M-1SD$$

$$= 55,81 < X < 59,97$$

$$= 56 < X < 60 \text{ (Dibulatkan)}$$

e. Sangat Rendah = $X < M - 1,5SD$

$$= X < 55,81$$

$$= X < 56 \text{ (Dibulatkan)}$$

Tabel 4.11

Kategori Tingkat Komunikasi dalam Organisasi

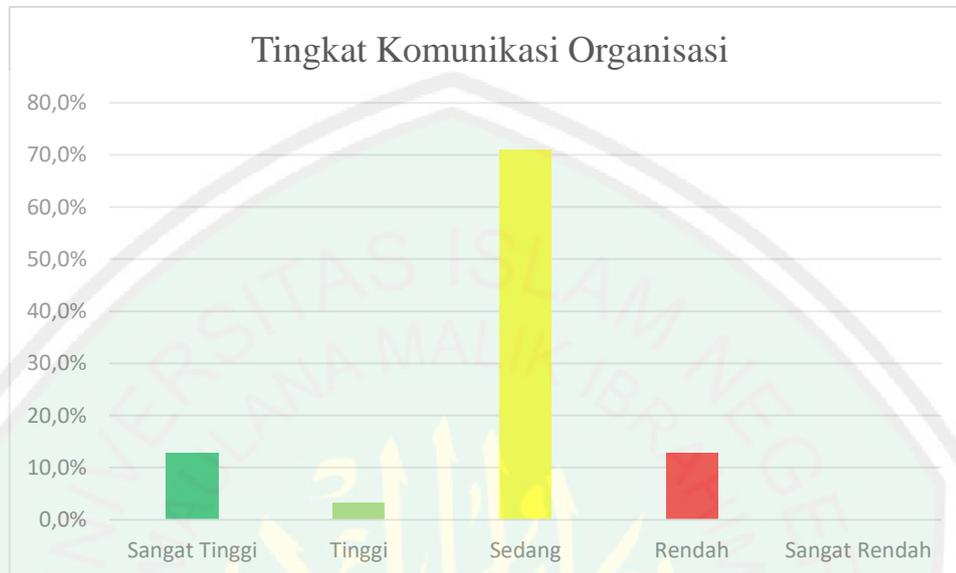
Klasifikasi	Kriteria
Sangat Tinggi	$X > 81$
Tinggi	$77 < X < 81$
Sedang	$60 < X < 77$
Rendah	$56 < X < 60$
Sangat Rendah	$X < 56$

Tabel 4.12

Deskripsi Kategori Tingkat Komunikasi dalam Organisasi

Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$X > 44$	Sangat Tinggi	4	12,9%
$34 < X < 44$	Tinggi	1	3,3%
$32 < X < 34$	Sedang	22	70,7%
$23 < X < 32$	Rendah	4	12,9%
$X < 23$	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		31	100%

Grafik 4.2
Kategori Tingkat Komunikasi dalam Organisasi



Berdasarkan Grafik 4.2 di atas menunjukkan hasil bahwa frekuensi dan presentase tingkat komunikasi dalam organisasi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang mayoritas mempunyai tingkat atau kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh, yaitu sebesar 70,7% atau sekitar 22 orang. Pada tingkatan lain terdapat kategori sangat tinggi dengan jumlah 4 orang, dan sebesar 3,3% dengan kategori tinggi. Untuk kategori rendah terdapat 4 orang dan dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak ada karyawan yang memiliki tingkat komunikasi organisasi sangat rendah.

7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu komunikasi dalam organisasi dan komitmen organisasi pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang. Peneliti menggunakan Korelasi Pearson atau *product*

moment karena jenis data penelitian ini yang berjenis metrik (skala atau rasio) dengan menggunakan bantuan program (Statistical Package for Social Science) versi 23 for windows. Adapun hasil dari uji korelasi antara kedua variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Korelasi Pearson

		Komunikasi Organisasi	Komitmen Organisasi
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	.469**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	31	31
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi diatas didapatkan koefisien korelasi antara variabel komunikasi dalam organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,469 yang artinya cukup atau baik, hasil tersebut mendekati angka atau tingkat signifikansi 0,01 sehingga hipotesis H_a : Terdapat hubungan antara Komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang diterima, dan H_o : Tidak ada Terdapat hubungan antara Komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang ditolak.

C. Pembahasan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang merupakan salah satu dinas dibawah naungan pemerintah Kabupaten yang memiliki peran strategis dalam pembangunan daerah. Tingkat pengangguran di Kabupaten Lumajang termasuk yang tertinggi di wilayah Provinsi Jawa Timur. Setidaknya pada akhir tahun 2013 jumlah penduduk Kabupaten Lumajang mencapai 1.180.351 jiwa, Jumlah Angkatan Kerja sebanyak 522.842 orang sedangkan jumlah penganggur diprediksikan mencapai 26.277 orang.

Tugas yang diemban oleh para karyawan dalam menangani masalah pengangguran juga ditambah dengan kebijakan transmigrasi yang dirancang oleh pemerintah pusat sebagai wacana pemerataan masyarakat di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Menurut data yang dirilis oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang, terdapat calon transmigran yang terdaftar namun belum mendapatkan tempat tujuannya. Bahakn sejak tahun 2013 data tersebut masih tercatat sebanyak 289 Kepala Keluarga (Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang 2015).

Berbagai kebijakan yang telah direncanakan oleh organisasi seyogyanya didukung oleh karyawan sebagai individu yang menggerakkan setiap program tersebut. Jumlah karyawan yang terbatas untuk menangani berbagai permasalahan seputar transmigrasi maupun tenaga kerja harus dimanajemen secara baik. Namun dalam prosesnya terdapat masalah yang muncul dalam tubuh organisasi. Salah satunya adalah komitmen terhadap organisasinya.

Permasalahan tentang komitmen berbeda dengan kedisiplinan, dimana masalah komitmen tidak bisa diselesaikan hanya dengan menegakkan sanksi untuk menekan tingkat kedisiplinan karyawan. Fenomena komitmen dalam suatu organisasi dapat ditekan dengan pendekatan psikologis sehingga mendapat perlakuan khusus yang tepat. Komitmen menurut penjelasan beberapa tokoh seperti Meyer dan Allen adalah sikap yang loyal terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkesinambungan yang menunjukkan dirinya dengan individu lain berpartisipasi dalam keputusan organisasi, memperhatikan sesama anggota, dan kesuksesan organisasi. Jadi apabila tingkat komitmen organisasi karyawan rendah maka nilai-nilai tersebut akan hilang dari diri individu tersebut.

Adapun salah satu bentuk untuk meningkatkan kembali komitmen yang rendah suatu anggota organisasi adalah dengan cara membangun komunikasi dalam organisasi yang baik. Menurut Spaho (2011) untuk membangun suatu organisasi yang sukses tidak mungkin untuk mengenyampingkan masalah komunikasi didalamnya. Hal ini karena dalam setiap aspek organisasi selalu mengandung komunikasi. Dengan sistem komunikasi yang baik maka permasalahan komitmen organisasi bisa ditekan dengan sistem komunikasi yang efektif.

1. Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa metode seperti wawancara, observasi dan kuisisioner, ditemukan data dan fakta bahwa tingkat komunikasi mayoritas karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang adalah sedang yaitu sebanyak 21 karyawan

(67,8%). Selain itu masing-masing 2 orang (6,4%) dan 3 orang (9,7%) dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah dan sangat rendah, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan sangat tinggi adalah 2 orang (6,4%) serta 3 orang (9,7%).

Hasil kategorisasi tersebut termasuk pada kategori kurang memuaskan, 5 Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah dan sangat rendah tersebut terindikasi bermasalah dengan beberapa hal, misalnya seperti tidak adanya perasaan atau emosional yang kuat terhadap organisasi. Fenomena seperti ini merugikan untuk suatu organisasi, Allen dan Meyer (1990) menjelaskan bahwa penerimaan karyawannya secara emosional penting adanya karena menyangkut setiap program maupun kegiatan yang diadakan oleh organisasi. Biasanya karyawan seperti ini memiliki tingkat absensi yang rendah dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi.

Organisasi yang dalam hal ini adalah lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang memiliki karyawan yang terbatas, komitmen para karyawan perlu untuk diperhatikan, hal ini karena data dan fakta penelitian yang menunjukkan masih terdapat karyawan memiliki komitmen yang rendah yang berkaitan dengan keterikatan mereka terhadap organisasi yang bersangkutan. Keterikatan maksudnya adalah keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam lingkungan organisasi. Ketika komitmen organisasi seorang karyawan rendah maka tidak menutup kemungkinan bagi individu tersebut untuk meninggalkan organisasi. Selain itu rendahnya komitmen karyawan akan mengakibatkan *turn over*, menurut Koch dalam Sopiah (2008: 166) karyawan yang komitmennya rendah biasanya

akan mempunyai rapor yang buruk seperti kerja yang lamban dan malas-malasan. Bahkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Near & Jansen (1983) menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang rendah dapat memicu perilaku yang kurang baik terhadap sesamanya, seperti tindak kerusuhan yang akan membuat reputasi organisasi menurun.

Rendahnya komitmen organisasi karyawan tidak hanya membuat kerugian terhadap organisasinya, kerugian dan dampaknya juga akan dirasakan oleh individu tersebut. Perkembangan karir dan jabatan misalnya, karyawan yang rendah komitmennya cenderung menghambat terhadap kenaikan jabatannya. Selain itu organisasi yang merupakan tempat untuk bekerja sekaligus mencari penghasilan untuk keluarga akan terhambat.

Berbanding balik dengan setidaknya masih terdapat 3 karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, bahkan terdapat 2 karyawan lain yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Mereka adalah karyawan yang memiliki tingkat emosional yang kuat dan cenderung memilih bertahan pada waktu yang lama pada organisasi. Komitmen yang tinggi membuat mereka bekerja dengan intensitas yang baik, dan cenderung memiliki kualitas kerja yang baik. Masalah seputar surat administrasi yang selalu terlambat bisa teratasi dengan lebih baik.

Komitmen organisasi yang tinggi pada diri anggota organisasi akan memberikan dampak positif bagi diri mereka sendiri, cerminan komitmen yang tinggi seperti penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi berimplementasi kepada perilaku seperti mengikuti setiap kegiatan yang

dilaksanakan oleh organisasi, bahkan dalam tingkat lanjut dapat mengambil bagian atau berpartisipasi sebagai panitia didalamnya. Dengan begitu manfaat yang dapat dirasakan adalah nilai yang positif di mata pimpinan, sehingga memudahkan untuk pengembangan karir dan kenaikan jabatannya.

Adapun mayoritas karyawan yang memiliki komitmen organisasi pada kategori sedang adalah kumpulan individu dengan tingkat komitmen yang dapat berubah sewaktu-waktu karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi mereka selama berada dalam tubuh organisasi. Kecenderungan komitmen mereka biasanya dapat naik maupun turun sesuai dengan kondisi dan situasi pada organisasi. Karyawan seperti ini biasanya mudah untuk diarahkan karena sifat mereka yang netral membuatnya mudah untuk menerima nilai-nilai positif yang akan diarahkan pada komitmen mereka terhadap organisasi.

Islam mengatur manusia dari berbagai aspek, mulai dari sesuatu yang kecil sampai dengan yang besar. Begitupula Islam mengatur ummatnya dalam berorganisasi, pada zaman Rasulullah Nabi Muhammad praktek organisasi sudah terjadi, bahkan sistem pemerintahan yang sah pada zaman beliau menjadi teladan bagi banyak Negara maupun daerah dalam memimpin rakyatnya, Rasulullah menganjurkan kepada ummatnya untuk mematuhi pemimpinnya, seperti hadits beliau dalam terjemahan kitab *riyadushshoolihiin* berikut:

“Dari Ibnu Umar radhiallahu 'anhuma dari Nabi bersabda: Wajib atas seseorang Muslim untuk mendengar dengan patuh serta mentaati, baik dalam hal yang ia senang dan yang ia benci, melainkan jikalau ia diperintah untuk sesuatu kemaksiatan. Maka apabila ia diperintah-oleh penguasa pemerintahan dengan sesuatu kemaksiatan, tidak bolehlah ia mendengarkan perintahnya itu dan tidak boleh pula mentaatinya” (Shabir, 2004: 340)

Hadits dalam riwayat tersebut mengandung refleksi bahwasannya wajib kepada karyawan khususnya seorang muslim untuk tunduk dan patuh terhadap segala kebijakan dan nilai-nilai dari organisasinya, kecuali apabila pimpinan atau nilai-nilai dari organisasi berseberangan dengan syari'at. Pada hadits lain dari Ibnu Umar (Shabir, 2004: 340) berkata: "Kita semua itu apabila berbai'at kepada Rasulullah untuk mendengar dengan patuh dan mentaati apa-apa yang diperintahkan olehnya, beliau selalu bersabda: "Dalam apa yang engkau semua kuasa melaksanakannya yakni dengan sekuat tenaga yang ada padamu semua". Terdapat poin untuk digaris bawahi dalam hadits tersebut bahwa konsep taat dan melaksanakan kebaikan serta komitmen untuk berpegang teguh kepada agama dapat dijadikan kias dan contoh bagaimana seorang muslim agar berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja dan mengabdikan untuk masyarakat. Pada kisah yang lain Abu Hurairah mengatakan Rasulullah bersabda:

"Wajiblah atasmu itu mendengar dengan patuh serta mentaati baik engkau dalam keadaan sukar ataupun lapang, juga baik engkau dalam keadaan rela menerima perintah itu ataupun dalam keadaan membencinya dan juga dalam hal yang mengalahkan kepentingan dirimu sendiri".

Pada kalimat terakhir dalam hadits tersebut Rasulullah menganjurkan kepada ummatnya untuk memprioritaskan kepentingan *umaro'* atau pemerintah daripada kepentingan pribadi. Hadits ini merupakan anjuran kepada banyaknya karyawan yang tidak mengerti bahwa terdapat kepentingan ummat atau masyarakat dibalik setiap pekerjaan yang dilakukannya.

2. Komunikasi dalam Organisasi

Berdasarkan data penelitian didapatkan bahwa tingkat komunikasi karyawan dalam organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang mayoritas adalah sedang, hal ini mengandung dua kemungkinan, yaitu diantara tinggi maupun rendah. Fenomena seperti ini jelas bukan harapan dari organisasi, karena dalam menjalankan tugasnya sehari-hari komunikasi merupakan pekerjaan yang selalu dilakukan oleh anggota organisasi. Pola yang diharapkan adalah tingkat komunikasi yang efektif antar lini dalam organisasi.

Ditinjau dari fungsi komunikasi dalam organisasi, Sopiah (2008: 142) menjelaskan komunikasi sebagai pengendalian terhadap perilaku organisasi. Selain itu komunikasi adalah jalan bagi para karyawan untuk mengetahui berbagai hal yang dilakukan oleh sesamanya (Muchlas, 2008: 271). Jadi ketika tingkat komunikasi karyawan rendah maka proses interaksi yang umumnya terjalin menjadi terhambat dan menyebabkan banyak masalah-masalah baru yang merugikan organisasi.

Adapun masalah rendahnya tingkat komunikasi dalam organisasi merupakan bentuk terjadinya proses penyampaian informasi yang tidak berjalan efektif, misalnya seperti karyawan yang tidak bisa membagikan permasalahannya kepada sesama anggota, baik permasalahan pribadi maupun masalah pekerjaan. Komunikasi antara bawahan kepada atasan atau sebaliknya seringkali terjadi masalah, pada prakteknya seperti atasan yang kurang cakap dalam memberikan instruksi kepada bawahannya. Dampaknya adalah pekerjaan yang dikerjakan tidak

sesuai dengan instruksi yang diberikan. Contoh lain seperti bawahan yang takut dan malu untuk menyampaikan pendapatnya tentang pekerjaan maupun organisasi pada khususnya, hal ini akan membuat keterlambatan organisasi dalam berkembang.

Komunikasi yang rendah pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang setidaknya masih dapat diimbangi oleh 5 karyawan dengan komunikasi yang positif, dimana mereka memiliki komunikasi yang terhitung sangat tinggi sehingga diharapkan mampu untuk mereduksi setidaknya 4 orang dengan komunikasi yang rendah sehingga terciptanya komunikasi yang sesuai dengan harapan dan visi misi organisasi.

Komunikasi dalam organisasi dapat bercermin kepada perintah dan anjuran atau pedoman agama, dimana dalam beberapa hadits yang diriwayatkan oleh sahabat memberikan nasehat yang disampaikan Rasul tentang bagaimana berkomunikasi yang baik, seperti dalam sebuah Hadits pada Kitab Shahih Muslim berikut:

حَدَّثَنَا قُتَيْبَةُ بْنُ سَعِيدٍ بْنُ جَمِيلٍ بْنُ طَرِيفِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ النَّفَّيِّ وَمُحَمَّدُ بْنُ
عَبَّادٍ قَالَا حَدَّثَنَا حَاتِمٌ وَهُوَ ابْنُ إِسْمَاعِيلَ عَنْ مُعَاوِيَةَ وَهُوَ ابْنُ أَبِي مُزَرِّدٍ
مَوْلَى بَنِي هَاشِمٍ حَدَّثَنِي عَمِّي أَبُو الْحُبَابِ سَعِيدُ بْنُ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ
قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ خَلَقَ الْخَلْقَ حَتَّى إِذَا فَرَغَ
مِنْهُمْ قَامَتْ الرَّحِمُ فَقَالَتْ هَذَا مَقَامُ الْعَائِدِ مِنَ الْقَطِيعَةِ قَالَ نَعَمْ أَمَا تَرْضَيْنَ
أَنْ أَصِلَ مَنْ وَصَلَكَ وَأَقْطَعَ مَنْ قَطَعَكَ قَالَتْ بَلَى قَالَ فَذَلِكَ لَكَ ثُمَّ قَالَ رَسُولُ
اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ افْرءُوا إِنْ شِئْتُمْ] فَهَلْ عَسَيْتُمْ إِنْ تَوَلَّيْتُمْ أَنْ تُفْسِدُوا

فِي الْأَرْضِ وَتُقَطِّعُوا أَرْحَامَكُمْ أُولَئِكَ الَّذِينَ لَعَنَهُمُ اللَّهُ فَأَصَمَّهُمْ وَأَعَمَّى
أَبْصَارَهُمْ أَفَلَا يَتَذَكَّرُونَ الْقُرْآنَ أَمْ عَلَى قُلُوبٍ أَقْفَالُهَا

Artinya: “Hadis riwayat Abu Hurairah ia berkata: Rasulullah bersabda: Sesungguhnya Allah menciptakan makhluk sehingga setelah selesai menciptakan mereka, bangkitlah rahim (hubungan kekeluargaan) berkata: Ini adalah tempat bagi orang berlindung (kepada-Mu) dengan tidak memutuskan tali silaturahmi. Allah menjawab: Ya. Apakah kamu senang kalau Aku menyambung orang yang menyambungmu, dan memutuskan orang yang memutuskanmu? Ia berkata: Tentu saja. Allah berfirman: Itulah milikmu. Kemudian Rasulullah bersabda: Bacalah ayat berikut ini kalau kalian mau: Maka apakah kiranya jika kamu berkuasa kamu akan membuat kerusakan di muka bumi dan memutuskan hubungan kekeluargaan? Mereka itulah orang-orang yang dilaknati Allah dan ditulikan telinganya dan dibutakan matanya. Maka apakah mereka tidak memperhatikan Alquran ataukah hati mereka terkunci”.

Hadits yang diriwayatkan oleh salah satu sahabat kesayangan Rasulullah tersebut mengandung refleksi bahwa menyambung hubungan silaturahmi adalah sesuatu yang baik dan sangat dianjurkan. Bahkan ancaman orang yang memutuskan silaturahmi adalah dengan sesuatu yang buruk di akherat kelak. Adapun media dalam membangun hubungan silaturahmi salah satunya dengan komunikasi, dimana terjadinya kontak antara sesama karyawan, meskipun hanya sekedar untuk bertegur sapa akan berdampak bagi emosi satu sama lain.

3. Hubungan Komunikasi dalam Organisasi dengan Komitmen

Organisasi

Komunikasi dalam organisasi memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi, Secara teori Drent (Spaho, 2011) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan kunci dari iklim organisasi, dimana permasalahan komitmen karyawan juga memiliki hubungan dengan tingkat komunikasi dalam organisasi. Teori ini

berbanding lurus dengan hasil penelitian di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Lumajang yang mendapatkan hasil uji korelasi menggunakan analisis program komputer bernama SPSS pada angka korelasi mencapai 0,08 yang mendekati angka signifikan 0,01. Artinya terdapat hubungan yang cukup signifikan antara variabel komunikasi dalam organisasi dengan variabel komitmen organisasi. Hubungan komunikasi dengan komitmen organisasi juga pernah dilakukan oleh Chen *et al.* (2006) yang juga menemukan bahwa dalam organisasi di mana komunikasi organisasi yang terbuka dan berjalan baik mempengaruhi tingkat komitmen anggota organisasi.

Komunikasi karyawan dalam organisasi mayoritas masih kurang memuaskan sehingga menunjukkan hubungan dengan komitmen mereka yang masih dibawah standar yang hendak dicapai oleh organisasi. Melihat fakta ini komunikasi menjadi salah satu kebutuhan untuk membangun komitmen para karyawan dalam organisasi tersebut. Rahmanto dalam jurnalnya (2004) menjelaskan bahwa komunikasi dalam organisasi berperan sebagai media untuk menciptakan persamaan pengertian, ide, pemikiran, dan sikap tingkah laku kita kepada orang lain. Selain itu praktek kerja karyawan setiap harinya membutuhkan banyak informasi dalam pengelolaan organisasi yang baik, dengan adanya informasi yang diperoleh dengan berkomunikasi maka karyawan dapat merencanakan tugasnya dengan baik.

Informasi mengenai tugas dan pekerjaan organisasi perlu diperhatikan karena rendahnya tingkat komitmen karyawan adalah indikasi kurangnya informasi, baik teknis maupun non-teknis yang tidak tersalurkan dengan baik.

Masalah ini semakin fatal apabila terdapat anggota organisasi yang baru atau mutasi dari organisasi lain. Selain itu interaksi yang terhambat antar karyawan, baik sesama karyawan atau bawahan dan atasan atau sebaliknya membuat seseorang tidak betah untuk tinggal dalam organisasi tersebut. Seyogyanya pemikiran atau pendapat anggota organisasi dapat ditampung dan terwadahi dengan baik untuk menciptakan ikatan emosional terhadap sesama anggota khususnya terhadap kelangsungan organisasi.

Berdasarkan penelitian ini terdapat satu aspek dari masing-masing variabel penelitian yang menunjukkan frekuensi paling banyak, diantaranya yaitu komunikasi horizontal pada variabel bebas dan komitmen berkelanjutan pada variabel terikatnya. Kedua aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar karyawan sejawat yang dilakukan setiap harinya merupakan faktor yang kuat dalam menumbuhkan komitmen mereka terhadap organisasi, praktek komunikasi antar karyawan seperti saling berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas kerja, saling berbagi informasi mengenai rencana kerja dan menyelesaikannya secara bersama-sama, serta saling mengutarakan pendapat untuk mendapatkan ide kerja merupakan bentuk komunikasi efektif yang dapat berdampak pada keengganan karyawan untuk meninggalkan organisasi karena kenyamanan dan kondusifitas kerja terjaga dengan baik.

Penelitian ini juga mendapatkan fakta bahwa terdapat masing-masing satu aspek pada setiap variabel yang memiliki frekuensi paling sedikit diantara yang lain. Diantaranya yaitu komunikasi informal dan komitmen normatif. Komunikasi informal adalah komunikasi lintas saluran atau lintas jabatan dalam keorganisasian,

dengan rendahnya tingkat frekuensi aspek ini maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi kesenjangan komunikasi antar karyawan dengan jabatan yang berbeda, kondisi ini menyebabkan adanya hambatan dalam berkomunikasi, tepatnya adalah kesulitan dalam mencerna informasi karena kurangnya berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja.

Komunikasi informal juga diartikan sebagai bentuk komunikasi yang bersifat tidak formal atau diluar topik kerja dan keorganisasian, bentuknya dapat berupa berbagi cerita mengenai kehidupan pribadi karyawan yang biasanya berisikan tentang pengalaman hidup yang dapat diambil pelajaran oleh sesamanya. Kondisi tersebut memungkinkan adanya komunikasi yang berisikan nilai-nilai positif dalam kaitannya dengan keorganisasian. Komunikasi seperti ini penting karena berhubungan dengan kepercayaan anggota organisasi mengenai loyalitas atau kesetiaan mereka terhadap instansinya.

Fungsi komunikasi pada organisasi pemerintahan memiliki peran yang urgen, dimana dengan adanya komunikasi maka pemberian pengawasan, motivasi, pengungkapan emosional dan informasi dapat berjalan efektif sehingga karyawan merasa mengerti dan memahami langkah yang akan dilakukannya untuk organisasi, dengan begitu akan mengurangi kebingungan dan terciptanya kenyamanan bagi mereka. Kenyamanan inilah yang akan membuat karyawan betah dan memiliki afektif yang kuat terhadap organisasi.

Pembentukan komunikasi dalam organisasi yang baik diharapkan mampu untuk mengurangi angka komitmen yang rendah para karyawan. Beberapa langkah yang dapat diaplikasikan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Lumajang adalah dengan memperkuat harapan anggota organisasi, maksudnya adalah memberikan motivasi kepada para karyawan agar mampu dan berani mengutarakan pendapatnya pada teman kerja maupun atasannya. Selain itu sarana komunikasi yaitu penggunaan bahasa yang mudah dimengerti adalah wajib, hal ini karena keberagaman latar belakang daerah dan suku para pegawai negeri sipil di Indonesia. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah penyampaian informasi pada waktu yang tepat dengan membudayakan asas umpan balik agar kualitas informasi yang diterima akurat dan sesuai dengan maksudnya. Terakhir adalah etika dan empati dalam berkomunikasi agar dipegang teguh untuk menghindari dari kesalahpahaman dan pertikaian sesama anggota dalam organisasi yang menyebabkan karyawan tidak betah dan cenderung meninggalkan organisasi.

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas penelitian ini juga mempunyai keterbatasan maupun kelemahan yang perlu diperhatikan oleh peneliti yang ingin melakukan penelitian di tempat yang sama untuk menyempurnakan penelitian ini diantaranya, yaitu:

- a. Pada segi alat ukur, yaitu adanya aitem yang masih kurang seimbang jumlahnya disetiap indikator yang mewakili variabel yang diukur, dan masih ada beberapa aitem yang bermakna ambigu. Hal tersebut terlihat pada banyaknya aitem yang gugur serta kurang berimbangny aitem favorable dan unfavorable pada beberapa indikator yang mewakili setiap aspek.
- b. Poin subjek penelitian, kondisi karyawan yang selalu sibuk dengan pekerjaannya membuat pengisian kuisioner yang kurang baik, sehingga hasil skor nilai yang diperoleh kurang maksimal. Selain itu penyebaran

kuisisioner yang dibantu oleh pimpinan organisasi berindikasi adanya *defence* dari subjek penelitian, atau adanya indikasi bias dalam pengisian kuisisioner.

- c. Variabel penelitian, dimana dalam penelitian ini hanya berfokus pada variabel komunikasi dalam organisasi saja dalam melihat variabel komitmen organisasi.



BAB V

Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan analisis hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat komunikasi dalam organisasi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang mayoritas berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh, yaitu sebesar 70,7 % atau sebanyak 22 karyawan.
2. Tingkat komitmen organisasi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang mayoritas berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh, yaitu sebesar 67,8 % atau sebanyak 21 karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji korelasi menggunakan program komputer SPSS didapatkan koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0,469. Dan mendekati angka tingkat signifikansi 0,01, sehingga hipotesis H_a : Terdapat hubungan antara Komunikasi dalam organisasi dengan komitmen organisasi Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang dan H_0 : Tidak ada hubungan antara Komunikasi dalam organisasi dengan komitmen organisasi Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini perlu ditindaklanjuti maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang

Terkait hasil penelitian hubungan antara komunikasi dalam organisasi dengan komitmen organisasi ini, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang diharapkan dapat mengurangi rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan agar terciptanya lingkungan kerja yang baik. Meningkatkan komitmen organisasi karyawan bisa dilakukan dengan memberikan ketertarikan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan melalui pemberian motivasi yang dapat meningkatkan kesadaran dalam bekerja.

2. Bagi Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang

Sistem komunikasi yang berjalan kurang efektif agar menjadi bahan evaluasi, sehingga emosi antar karyawan tercipta dengan baik dan menghasilkan iklim kerja yang sesuai dengan visi maupun misi organisasi.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin menyempurnakan penelitian ini dan meneliti lebih jauh tentang komitmen organisasi dengan subjek serupa dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan memperhatikan beberapa variabel lain, selain itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbaiki beberapa kelemahan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Alsa, Asmadi. 2014. *Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Penerbit.
- Anorogo, Drs. Panji. dan Widayanti, Dra. Ninik. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, 2007. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka. Aksara.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Mediakomputindo.
- As'ad, Moh. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi keempat. Cetakan ke-duabelas. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar. M.A, Saifuddin. Drs. 2007. *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. M.A, Saifuddin. Drs. 2014. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Boles, J., Madupalli R., Rutherford, B. dan Wood J.A. 2007. *The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment*. Journal of Business and Industrial Marketing, Vol. 22, No. 5, pp. 311-321.
- Bungin, S.Sos., M.Si., Prof. Dr. H. M. Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Cascio, W. F. 2006. *Managing human Resources: Productivity, Quality of work Life, Profits*. Edisi ke-7. USA: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chen, J.C., Silverthorne, C., and Hung, J.Y. (2006). "Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 27, No. 4, pp. 242–249.
- Creswell, J., W., 2012., *Research design Pendekatan kualitatif, Kuantitatif dan*

- Mixed; Cetakan ke-2*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary, 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Downs, C.W. (1977). *The relationship between communication and job satisfaction*. In R.C. Huseman, C.M. Logue, & S.L. Freshly (Eds.), *Readings in interpersonal and organizational communication* (pp. 363-376). Boston, Mass.: Holbrook Press.
- Ewen, R. B., Hulin, C.L., Smith, P. C., & Locke, E. A. (February, 1996). *An Empirical Test of The Herzberg Two-Factor Theory*. *Journal of Applied Psychology*, 50, 6, 544-550. March 14, 2008. Proquest Database.
- Flippo, Edwin B, 1995, *Manajemen Personalia*, Edisi VI, Jakarta: PT. Erlangga.
- Ghufron, Ahmad. Sudarsono. 1991. *Hukum Kekaryawanan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Goldhaber, Gerald M. 1990. *Organizational Communication*. New York: Wm. C. Brown Publishers.
- Hammer, T.H. dan Avgar, A. 2005. *The impact of union on job satisfaction, organizational commitment and turnover*. *Journal of Labour Research*, Vol. 26, No. 2, pp. 241-266.
- James Boles, Ramana Madupalli, Brian Rutherford, John Andy Wood. 2007. *The Relationship of Facets of Salesperson Job Satisfaction With Affective Organizational Commitment*, *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol 22, Iss 5. pp 311 – 321.
- Jaros, Stephen. 2007. *Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI, No. 4, 20078.
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI
- Mary J. Culnan, Charles A. O'Reilly III, Jennifer A. Chatman. 1991. *Intellectual Structure of Research in Organizational Behavior*. *Journal of The American Society for Information Science*. 41(6):453-458.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba

Empat.

- Mehmet İnce and Hasan Gül. 2011. *The Role of the Organizational Communication on Employees' Perception of Justice: A Sample of Public Institution from Turkey*. European Journal of Social Sciences – Volume 21, Number 1.
- Meyer, J. P. dan Allen, N. J., 1984, *Testing the "side-bet theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations*. Journal of Applied Psychology, 69, 372-378.
- Meyer, J. P., Bobocel, D. R. Dan Allen N. J., 1991, *Development of Organizational Commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre and post-entry influences*. Journal of Management, 17:717-733.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. and Smith, C.A., 1993, *Commitment to Organisations and Occupations: Extension and test of a Three-Component Conceptualisation*, Journal of Applied Psychology, 78, 4, pp.538-551.
- Meyer. J. P. dan Allen. N. J., 1991, *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review. 6189.
- Mondy, R.W., dan R. M. Noe, 2005, *Human Resource Management, 9th. ed.* New Jersey, Pearson Education International.
- Mowday, R. T., R. M., & Porter, L.W. 1979,. *The measurement of organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior, 14, 224–247.
- Mowday, R., Steers , R., Porter, L., 1982, *Employee Organization Linkages*. Academic Press, New York.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muhammad, Dr. Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhidin S.Pd. M.Si., Sambas Ali dan Abdurahman M.Pd. Drs. Maman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Peelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Nazir, Muhammad. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panuju, MS.i. Redi. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- R. Wayne Pace and Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmat, Jalaluddin. 1994. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Hasan. 1997. *Manajemen Personalia*. Cetakan ketujuh. Yogyakarta: BPFE.
- Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang Tahun 2015.
- Robbins, S dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (1993), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Shabir, M.A, Drs. Muslich. 2004. *Terjemah Riyadhus Shalihin I*. Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Spaho K. 2011. *Organizational Communication as an Important Factor of Company Success: Case Study of Bosnia and Herzegovina*. Business Intelligence Journal - July, 2011 Vol.4 No.2.
- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction*. USA: SAGE Publications, Inc.
- Steers, Richard M dan Lyman W. Porter. 1991. *Motivation and Work Behavior*. Fifth Edition. Mc. Graw-Hill Edition.
- Stum, David. 1998. *Five Ingredients for an Employee Retention Formula*. Journal of Human Resources Focus. Vol. 75.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pers UGM.
- Supriyanto, Budi 2009. *Manajemen Tata Ruang*. Tangerang: Media Brilliant.
- Suwatno, H dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Dr. Husein. 2010. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widhiastuti, Hardani. 2012. *The Effectiveness of Communications in Hierarchical*

Organizational Structure. International Journal of Social Science and Humanity, Vol. 2, No. 3, May 2012.

Young, Brian, S. Worchel, Stephen, Woehr, David J. 1998. *Organizational Commitment Among Public Services Employees*. Journal of Public Personal Management. Vol. 27.

Yusuf, LC. Muhammad Ahmad. 2008. *Himpunan Dalil dalam Al-Qur'an dan Hadits*. Jakarta: PT. Segoro Madu Pustaka.



LAMPIRAN

Lampiran 1

Nama : _____ (*Khusus Nama Tidak Wajib Diisi)
 Usia : 20-30 Tahun 31-40 Tahun 41-50 Tahun 51-60 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
 Jabatan : _____

Kepada Yth,
 Bapak / Ibu Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Lumajang
 Di Tempat

Dengan hormat,

Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi kuisioner yang terdapat 40 butir pernyataan. Mohon dibaca dan dipahami setiap pernyataan tersebut, beri tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda. Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, **PILIH LAH JAWABAN YANG PALING SESUAI DENGAN DIRI ANDA**, karena tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Keterangan:

SS: Sangat Setuju S: Setuju N: Netral TS: Tidak Setuju
STS: Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya senang menghabiskan sisa karir di organisasi ini					
2	Saya merasa bahwa masalah organisasi merupakan bagian dari masalah Saya sendiri					
3	Saya merasa sulit untuk meninggalkan organisasi ini					
4	Saya tidak takut apa yang mungkin terjadi jika berhenti bekerja di organisasi ini					
5	Hidup Saya akan terganggu apabila memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini					
6	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya					
7	Tidak sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini					

8	Saya merasa butuh untuk menetap di organisasi ini					
9	Saya memiliki pilihan selain di organisasi ini					
10	Saya mudah beradaptasi dengan organisasi ini					
11	Saya merasa bukan bagian dari anggota di organisasi ini					
12	Saya tetap bekerja di organisasi ini karena loyalitas itu penting					
13	Jika mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik, Saya merasa itu bukan hak Saya untuk meninggalkan organisasi ini					
14	Saya diajarkan untuk percaya dan loyal kepada suatu organisasi					
15	Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya					
16	Saya tidak merasakan emosi yang kuat dalam organisasi ini					
17	Saya merasa bekerja sepanjang karir di organisasi ini merupakan keputusan yang benar					
18	Menjadi anggota dari organisasi ini bukan sesuatu yang menyenangkan bagi Saya					
19	Salah satu konsekuensi apabila Saya meninggalkan organisasi ini adalah tidak menemukan pekerjaan					
20	Saya ingin terus bekerja di organisasi ini, karena bekerja di organisasi lain tidak akan cocok dengan kebutuhan Saya					
21	Pimpinan mampu memberikan intruksi menyangkut kewajiban pegawai kepada bawahannya					
22	Atasan memberikan kebijakan, peraturan dan tujuan organisasi secara jelas kepada bawahannya					
23	Pimpinan jarang memberikan teguran atas kelalaian/ kesalahan yang dilakukan pegawainya					
24	Saya merasa adanya komunikasi yang terbatas antara bawahan dan atasan					
25	Menurut Saya banyak pegawai yang tidak bisa menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasi kepada pimpinannya					

26	Pimpinan jarang memberikan penjelasan tugas kantor diluar jam kerja					
27	Pimpinan memberikan arahan kepada pegawainya untuk bekerja lebih giat					
28	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk bertanya mengenai pekerjaan diluar jam kerja					
29	Pimpinan dapat ditemui diluar jam kerja					
30	Saya jarang berdiskusi dengan rekan kerja lain untuk memecahkan suatu masalah					
31	Saya memberikan dukungan verbal kepada rekan kerja yang lain					
32	Saya dapat menengahi perbedaan pendapat dan persepsi dengan sesama					
33	Saya mampu menyampaikan usulan, harapan dan aspirasi kepada atasan					
34	Saya jarang bertukar pendapat tentang tugas dan pekerjaan dengan rekan kerja					
35	Saya biasanya bercerita kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan					
36	Saya terbuka dalam hal menyampaikan pendapat					
37	Saya tidak bisa menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan/tugas					
38	Saya tidak melapor setelah melihat ada rekan kerja yang melanggar peraturan kepada Atasan					
39	Saya sadar dan melaporkan kesalahan sendiri kepada atasan yang membuat kerugian terhadap					
40	Saya peduli dan cenderung membantu sesama dalam mengerjakan tugas yang diembankan oleh					

Lampiran 2

Checklist Permasalahan (Wawancara)

Narasumber :

Jabatan :

Tanggal :

Lokasi :

No	Masalah	Kategori	
		Ya	Tidak
<i>Kualitas Kerja</i>			
1	Pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan		
2	Pegawai dapat bekerja dengan cekatan cepat, dan tepat		
3	Pegawai cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan		
<i>Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan</i>			
4	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu)		
5	Berani menerima resiko atas apa yang ia kerjakan		
6	Memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggung jawabkan padanya		
<i>Kerjasama dengan Rekan Kerja</i>			
7	Tidak kesulitan bekerja bersamasama dengan rekan kerja dari divisi lain		
8	Memberikan kontribusi kepada tim dalm setiap kegiatan		
9	Memberikan kritik dan saran yang membangun kepada sesama rekan kerja		

<i>Inisiatif Pegawai</i>			
10	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan		
11	Mampu memodifikasi pekerjaan yang diminta atasan tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku		
12	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan		



Lampiran 3

TABULASI SKOR KOMITMEN ORGANISASI

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4
2	4	4	4	2	3	2	2	4	2	4
3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4
4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4
5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5
6	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5
7	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4
8	2	2	1	3	3	3	2	2	1	4
9	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	3	3	2	2	3	4	2	5
12	5	4	5	5	2	2	2	4	3	2
13	5	5	5	2	5	3	4	4	3	4
14	5	5	5	2	5	1	2	3	1	5
15	5	5	5	2	5	3	4	4	3	4
16	2	4	2	1	1	2	1	2	1	5
17	2	4	2	1	1	2	1	2	1	5
18	4	4	4	2	3	2	2	4	2	4
19	2	4	3	2	3	1	4	4	2	5
20	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4
21	5	5	5	1	5	1	3	3	3	5
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4
24	5	4	3	2	3	2	2	3	3	4
25	4	4	4	3	3	2	2	4	1	5
26	5	5	5	3	4	2	1	5	3	4
27	4	4	1	4	4	2	3	5	2	4
28	3	1	3	1	4	2	5	3	2	2
29	3	4	5	5	3	3	3	3	4	1
30	4	4	3	4	2	3	5	5	2	3
31	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
4	3	4	3	4	3	3	3	3	2
4	4	4	5	5	2	5	2	4	5
3	4	4	4	4	3	4	3	2	3
2	2	4	1	2	2	4	5	1	1
1	5	5	5	5	1	5	1	5	5
1	5	5	5	5	1	5	1	5	5
2	2	4	1	2	2	3	5	1	1
3	3	5	5	2	3	1	4	1	1
2	4	2	4	4	2	4	4	2	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	5	2	3	5
2	4	3	3	3	3	4	3	3	4
3	4	5	4	5	3	5	2	5	5
4	5	3	4	4	3	3	4	3	3
3	4	5	4	4	1	4	2	4	5
2	5	2	4	4	1	5	2	2	1
2	5	2	4	4	1	5	2	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
5	4	2	4	4	4	2	4	2	2
4	4	3	4	4	4	3	4	2	3
4	5	5	5	1	5	5	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	4	3	3	4	4	2	2
4	3	2	4	3	3	3	4	2	2
4	5	1	5	2	4	4	5	5	4
3	2	4	5	3	5	3	1	4	5
3	2	2	4	3	2	3	2	1	5
2	4	3	3	2	3	4	3	2	4
1	1	5	3	5	3	4	4	3	5
2	4	3	4	3	3	4	2	3	3
5	5	4	1	2	2	5	3	4	3

Lampiran 4

TABULASI SKOR KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI

	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	2	2	2	5	4	3	3
3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3
4	3	4	1	3	4	5	2	1	1	5
5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1
6	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1
7	3	4	1	3	4	5	2	1	1	5
8	2	3	1	3	1	3	5	3	2	5
9	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2
10	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3
11	5	4	2	3	3	1	4	5	4	1
12	3	4	3	1	3	1	3	3	3	4
13	5	4	2	3	3	1	5	3	3	4
14	3	3	3	4	1	2	4	5	4	5
15	3	3	4	4	2	4	4	4	4	1
16	5	4	1	5	2	2	5	5	5	4
17	5	4	1	5	2	2	5	5	5	4
18	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4
19	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5
20	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4
21	5	5	4	4	3	3	5	5	3	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4
24	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4
25	4	3	1	2	3	1	3	4	3	2
26	4	3	4	1	3	2	5	3	5	3
27	3	2	2	3	4	2	3	2	1	5
28	3	5	4	2	4	1	3	2	1	3
29	4	4	4	2	3	4	4	3	2	5
30	3	4	3	5	2	4	4	2	2	5
31	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5

31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
4	5	5	2	4	5	2	3	4	5
4	4	4	3	4	4	4	2	3	4
2	5	3	4	4	1	3	5	3	2
5	5	5	1	5	5	1	1	5	5
5	5	5	1	5	5	1	1	5	5
2	5	3	5	5	1	3	5	3	2
4	5	1	5	3	5	3	1	3	5
2	2	2	2	2	4	2	4	2	4
3	4	2	3	4	3	3	2	3	2
4	3	4	3	3	4	1	3	4	5
3	3	5	3	3	3	2	1	3	3
4	5	4	2	5	4	2	2	5	5
4	3	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	3	4	4	5
5	5	5	3	5	5	4	4	5	5
5	5	5	3	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	4	3	4	4	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
5	3	5	1	5	5	4	3	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	4	4	4	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	4	3	2	4	5	3	2	3	4
5	3	4	2	5	3	2	3	5	4
5	4	4	3	4	3	5	2	3	1
4	3	3	3	3	3	2	2	3	4
2	3	4	3	2	4	4	2	3	4
3	2	3	4	3	2	3	4	3	2
5	5	4	2	5	1	1	5	5	3

Lampiran 5

TABULASI SKOR JAWABAN VALID KOMITMEN ORGANISASI

	1	2	3	5	8	13	17	19	20
1	4	3	3	4	4	4	3	3	2
2	4	4	4	3	4	4	5	4	5
3	4	2	4	3	3	4	4	2	3
4	3	4	3	3	4	4	4	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	4	3	3	4	4	3	1	1
8	2	2	1	3	2	5	1	1	1
9	4	2	2	4	4	2	4	2	4
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3
11	3	4	3	2	4	4	5	3	5
12	5	4	5	2	4	3	4	3	4
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5
14	5	5	5	5	3	3	3	3	3
15	5	5	5	5	4	5	4	4	5
16	2	4	2	1	2	2	5	2	1
17	2	4	2	1	2	2	5	2	1
18	4	4	4	3	4	4	4	2	2
19	2	4	3	3	4	2	2	2	2
20	4	2	2	2	4	3	3	2	3
21	5	5	5	5	3	5	5	3	3
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	2	2	2	2	2	4	2	2
24	5	4	3	3	3	2	3	2	2
25	4	4	4	3	4	1	4	5	4
26	5	5	5	4	5	4	3	4	5
27	4	4	1	4	5	2	3	1	5
28	3	1	3	4	3	3	4	2	4
29	3	4	5	3	3	5	4	3	5
30	4	4	3	2	5	3	4	3	3
31	4	3	3	3	4	4	5	4	3

Lampiran 6

TABULASI SKOR JAWABAN VALID KOUNIKASI DALAM ORGANISASI

	21	27	28	29	31	33	35	39	40
1	4	4	4	4	3	3	4	3	4
2	4	5	4	3	4	5	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	2	1	1	2	3	4	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	2	1	1	2	3	5	3	2
8	2	5	3	2	4	1	3	3	5
9	4	4	4	4	2	2	2	2	4
10	3	2	4	3	3	2	4	3	2
11	5	4	5	4	4	4	3	4	5
12	3	3	3	3	3	5	3	3	3
13	5	5	3	3	4	4	5	5	5
14	3	4	5	4	4	4	5	5	5
15	3	4	4	4	5	5	4	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	4	5	5	3	2	2	4	3
20	4	4	3	4	3	4	3	3	4
21	5	5	5	3	5	5	5	5	5
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	2	2	4	2	4	4	4
24	4	4	3	3	4	4	4	3	4
25	4	3	4	3	5	3	4	3	4
26	4	5	3	5	5	4	5	5	4
27	3	3	2	1	5	4	4	3	1
28	3	3	2	1	4	3	3	3	4
29	4	4	3	2	2	4	2	3	4
30	3	4	2	2	3	3	3	3	2
31	3	5	5	4	5	4	5	5	3

Lampiran 7

1. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60.90	57.157	.714	.622
VAR00002	61.06	59.996	.453	.646
VAR00003	61.32	53.692	.744	.605
VAR00004	61.87	66.383	.059	.689
VAR00005	61.48	57.458	.584	.630
VAR00006	62.58	70.985	-.212	.698
VAR00007	62.10	68.890	-.061	.699
VAR00008	61.10	61.224	.485	.648
VAR00009	62.55	66.189	.144	.677
VAR00010	60.74	67.931	.004	.690
VAR00011	61.77	67.981	-.012	.694
VAR00012	61.00	65.667	.120	.681
VAR00013	61.26	60.931	.362	.655
VAR00014	61.03	63.899	.211	.672
VAR00015	61.32	64.359	.198	.673
VAR00016	62.00	66.467	.075	.686
VAR00017	60.90	63.890	.256	.667
VAR00018	61.65	75.970	-.398	.736

VAR00019	61.94	53.862	.760	.605
VAR00020	61.52	53.525	.628	.614

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	27.35	42.103	.680	.845
VAR00002	27.52	42.658	.559	.854
VAR00003	27.77	38.114	.789	.831
VAR00005	27.94	41.596	.607	.850
VAR00008	27.55	44.723	.523	.858
VAR00013	27.71	43.746	.437	.866
VAR00017	27.35	46.037	.361	.870
VAR00019	28.39	38.912	.758	.835
VAR00020	27.97	37.832	.672	.844

2. Uji Validitas Komunikasi dalam Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	31	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64.52	64.125	.283	.656
VAR00002	64.52	65.725	.213	.663
VAR00003	65.65	66.503	.053	.682
VAR00004	65.29	57.813	.506	.626
VAR00005	65.61	71.712	-.207	.702
VAR00006	65.77	66.914	.027	.685
VAR00007	64.32	59.959	.564	.629
VAR00008	64.71	57.746	.528	.624
VAR00009	65.00	58.533	.450	.633
VAR00010	64.71	68.013	-.030	.693
VAR00011	64.45	61.456	.407	.643
VAR00012	64.39	65.045	.199	.663
VAR00013	64.61	60.312	.442	.637
VAR00014	65.32	73.092	-.277	.710
VAR00015	64.39	61.312	.449	.640
VAR00016	64.58	64.185	.179	.667
VAR00017	65.42	65.985	.112	.673
VAR00018	65.29	61.413	.309	.651
VAR00019	64.55	58.789	.666	.620
VAR00020	64.42	61.118	.374	.644

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	31	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	35.87	49.583	.530	.826
VAR00004	36.65	51.903	.208	.855
VAR00007	35.68	47.426	.688	.814
VAR00008	36.06	44.129	.712	.807
VAR00009	36.35	43.970	.678	.810
VAR00011	35.81	47.628	.602	.819
VAR00013	35.97	47.699	.548	.823
VAR00015	35.74	49.265	.516	.826
VAR00018	36.65	54.503	.064	.867
VAR00019	35.90	46.224	.808	.805
VAR00020	35.77	46.981	.573	.821

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.897	9
------	---

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	29.87	42.849	.626	.889
VAR00007	29.68	41.359	.736	.881
VAR00008	30.06	38.929	.702	.883
VAR00009	30.35	38.570	.683	.885
VAR00011	29.81	41.161	.677	.884
VAR00013	29.97	41.432	.602	.890
VAR00015	29.74	43.798	.501	.897
VAR00019	29.90	40.824	.804	.876
VAR00020	29.77	40.114	.675	.885

Lampiran 8

Surat Pengantar Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan. Gajayana 50 Telepon / Faksimile +62341 - 558916 Malang 65144
Website : www.uin-malang.ac.id / <http://psikologi.uin-malang.ac.id>

Nomor : 271 /Un.3.4/TL.03/2/2017 27 Februari 2017
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth : Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab.Lumajang
Di
Lumajang

Dengan hormat

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bpk/Ibu untuk memberikan kesempatan melakukan penelitian skripsi kepada :

Nama/NIM : Abdul Muchith (13410073)
Tempat Penelitian : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Lumajang
Judul : Hubungan Komunikasi Dalam Organisasi Dengan Komitmen Organisasi
Dosen Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si

Tembusan :
1. Dekan
2. Wakil Dekan
3. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan : Arif Rahman Hakim No. 1 Telp./Fax. (0334) 881586 e-mail : kesbangpol@lumajang.go.id

LUMAJANG - 67313

SURAT PEMBERITAHUAN UNTUK MELAKUKAN PENELITIAN/SURVEY/KKN/PKL/KEGIATAN

Nomor : 072/ 343 /427.63/2017

- Dasar** : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 ;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 20 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lumajang.
- Menimbang** : Surat UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG Nomor : 273/UN.3.4/TL.03/2/2017 tanggal 27 Februari 2017, perihal Izin Penelitian Skripsi atas nama ABDUL MUCHITH.

Atas nama Bupati Lumajang, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : ABDUL MUCHITH
2. Alamat : Jl. Kapten Kyai Ilyas No.33 Tompokersan, Lumajang
3. Pekerjaan/Jabatan : Mahasiswa
4. Instansi/NIM : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang / 13410073
5. Kebangsaan : Indonesia

Untuk melakukan Penelitian/Survey/KKN/PKL/Kegiatan :

1. Judul Proposal : Hubungan Komunikasi dalam organisasi dengan Komitmen Organisasi
2. Tujuan : Pengambilan Data
3. Bidang Penelitian : Psikologi
4. Penanggung jawab: Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
5. Anggota/Peserta : -
6. Waktu Penelitian : 1 Maret 2017 s/d 30 Maret 2017
7. Lokasi Penelitian : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang

- Dengan ketentuan** :
1. Berkewajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat/lokasi penelitian/survey/KKN/PKL/Kegiatan;
 2. Pelaksanaan penelitian/survey/KKN/PKL/Kegiatan agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di daerah/lokasi setempat;
 3. Wajib melaporkan hasil penelitian/survey/KKN/PKL/Kegiatan dan sejenisnya kepada Bupati Lumajang melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Lumajang setelah melaksanakan penelitian/survey/KKN/PKL/Kegiatan;
 4. Surat Pemberitahuan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak syah/tidak berlaku lagi apabila ternyata pemegang Surat Pemberitahuan ini tidak mematuhi ketentuan tersebut di atas.

Tembusan Yth. :

1. Bpk. Bupati Lumajang (sebagai laporan),
2. Sdr. Ka. Polres lumajang,
3. Sdr. Ka. BAPPEDA Kab. Lumajang,
4. Sdr. Ka. Disnakertrans Kab. Lumajang,
5. Sdr. Ka. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang,
6. Sdr. Yang Bersangkutan.

Lumajang, 1 Maret 2017
a.n KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN LUMAJANG
Kepala Bidang Hubungan Antar Lembaga



YONE NURCAHYONO, S.STP., MM
Pembina
NIP. 19760623 199511 1 002

HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

Abdul Muchith

Andik Rony Irawan, M.Si. Psi.

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Email: uhmalwaysgather@gmail.com

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan aspek psikologis yang penting untuk kelangsungan suatu organisasi, didalamnya terdapat poin penting seperti keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh organisasi serta ikatan emosional yang kuat dan tidak ingin meninggalkan organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya akan membantu kelangsungan dan produktifitas organisasi tersebut menjadi lebih baik. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang. Jumlah subjek penelitian ini adalah seluruh populasi dengan total 31 orang. Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala komitmen organisasi sebanyak 20 aitem dan menyisakan 9 aitem valid dengan nilai koefisien 0,865. Skala yang kedua yaitu sebanyak 20 aitem dengan aitem valid berjumlah 9 dan memperoleh nilai koefisien 0,897. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi dan komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 pada taraf signifikansi yang mendekati angka 0,001.

Kata Kunci: *Komunikasi dalam Organisasi, Komitmen Organisasi*

Suatu lingkungan kerja terdapat sekumpulan individu dengan karakteristik yang bermacam-macam yang dihimpun dalam satu tujuan yang akan dicapai bersama. Setiap individu dalam lingkungan kerja idealnya bekerja dalam standar yang telah ditentukan oleh tempat kerjanya, dan tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan akan dapat mudah tercapai dengan anggota didalamnya yang mampu melakukan tugasnya dibangun atas dasar kepercayaan dan kesetiaan terhadap nilai-nilai daripada organisasi itu sendiri.

Setiap organisasi memiliki target atau tujuan yang berbeda-beda tergantung kepada jenis dari organisasinya. Secara garis besar organisasi dibagi menjadi dua macam yaitu organisasi publik dan organisasi bisnis. Penelitian ini

adalah bersetting pada organisasi publik, yaitu organisasi yang memiliki kontak langsung dengan masyarakat umum. Sedangkan organisasi dalam konteks bisnis adalah sebaliknya, yaitu “terpisah” dari masyarakat secara umum. Perbedaan serta klasifikasi tersebut karena lingkungan dan juga landasan teori yang berbeda (Kusdi, 2009: 38).

Pada era postmodern ini, karyawan dalam satu kesatuan organisasi dibawah lembaga pemerintahan sudah seharusnya menyajikan pelayanan yang baik untuk kesejahteraan masyarakat. Pelayanan yang baik tentu saja sulit terealisasi apabila para karyawan tidak menunjukkan komitmen yang baik terhadap organisasinya. Karyawan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil atau biasa disingkat menjadi PNS, Ghufron dan Sudarsono (1991: 4) mendefinisikan PNS adalah seorang aparatur negara atau abdi negara yang mengemban tugas dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Kedudukan pegawai sangat penting dalam menentukan lancar dan tidaknya pembangunan dalam negeri khususnya dalam mencapai tujuan setiap pemerintah daerah masing-masing.

Bagian penting untuk meraih tujuan suatu organisasi salah satunya adalah adanya komitmen terhadap organisasi, yaitu faktor yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi. Komitmen memiliki peranan penting terhadap kinerja seseorang ketika melakukan tugasnya, termasuk pada ranah organisasi dalam lembaga pemerintahan. Hal ini disebabkan oleh adanya sikap dan perasaan yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Membangun sebuah komitmen organisasi yang baik diantara para karyawan dibutuhkan kualitas kehidupan kerja yang baik, dimana salah satu aspek yang berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi adalah komunikasi (Cascio, 2006). Problem komitmen organisasi yang terjadi pada suatu organisasi tidak lepas dari kualitas komunikasi antar lini dalam struktur organisasi. Pace dan Faules (2001: 25) berpendapat bahwa salah satu cara untuk

memelihara dan membuat organisasi yang berkomitmen dan integratif adalah dengan memperhatikan komunikasi didalamnya.

Fenomena komitmen berbeda dengan kedisiplinan karyawan dalam menaati setiap peraturan dan nilai dari organisasinya. Jika tingkat kedisiplinan karyawan rendah maka cukup menerapkan tindakan tegas seperti memberikan peringatan dan hukuman tertentu. Namun pada fenomena komitmen yang rendah tidak bisa dengan menggunakan cara tersebut. Perlu untuk dilakukan analisis dan pendekatan-pendekatan sosial dan psikologis untuk mengetahui penyebab dan solusi dalam menyelesaikan masalah tersebut. Oleh karena itu membangun komunikasi yang baik antar lini dalam tubuh organisasi diharapkan menjadi solusi untuk meminimalisir masalah mengenai komitmen organisasi. Fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti hubungan komunikasi organisasi dengan komitmen karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang.

Metode

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel sendiri dalam pengertiannya adalah objek dan fokus sebuah penelitian (Arikunto, 2006: 115). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 39). Variabel terikat pada penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y). Sedangkan yang menjadi variabel bebasnya (X) adalah komunikasi dalam organisasi.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan atau pegawai yang berdinasi di kantor ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Lumajang yang berjumlah 31 orang dari berbagai posisi jabatan dengan kategori jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Instrumen Penelitian

Skala penelitian adalah bagian dari instrumen penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial maupun psikologis dengan variabel yang telah ditentukan (Sugiyono, 2011: 102). Variabel yang menjadi acuan tolak ukur penelitian ini adalah komitmen organisasi sebagai variabel y dan komunikasi dalam organisasi sebagai variabel x .

Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan teori yang diadaptasi dari Meyer, Allen, dan Smith (1993). Skala ini memiliki 3 aspek dengan 20 aitem dan memperoleh nilai *alpha* sebesar 0,865. Kedua adalah skala komunikasi dalam organisasi yang disarikan dari teori Pace dan faules (2001: 31) yang juga memiliki 3 aspek dan distribusi aitem berjumlah 20 butir. Adapun skor *alpha* pada skala komunikasi organisasi adalah 0,897 dan menurut norma yang berlaku, maka kedua skala penelitian ini adalah reliabel.

Analisis data penelitian ini diinterpretasikan berdasarkan analisis peneliti menggunakan teknik uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program komputer bernama IBM SPSS versi 23.

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, berikut hasil yang akan dipaparkan secara singkat:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, menunjukkan hasil bahwa frekuensi dan presentase tingkat komitmen organisasi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang mayoritas mempunyai tingkat komitmen organisasi kategori sedang. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh, yaitu sebesar 67,8% atau sekitar 21 orang. Sedangkan pada tingkatan lain yang memperoleh komitmen organisasi kategori sangat tinggi dengan jumlah frekuensi 2 orang, dan sebesar 9,7% yang memiliki komitmen organisasi kategori tinggi. Untuk jumlah karyawan dengan komitmen organisasi yang sangat rendah berjumlah 3 orang serta 2 orang dengan komitmen yang rendah.
2. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan hasil bahwa frekuensi dan

presentase tingkat komunikasi dalam organisasi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang mayoritas mempunyai tingkat atau kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh, yaitu sebesar 70,7% atau sekitar 22 orang. Pada tingkatan lain terdapat kategori sangat tinggi dengan jumlah 4 orang, dan sebesar 3,3% dengan kategori tinggi. Untuk kategori rendah terdapat 4 orang dan dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak ada karyawan yang memiliki tingkat komunikasi organisasi sangat rendah.

3. Berdasarkan tabel hasil uji korelasi yang telah diolah dengan bantuan SPSS, maka didapatkan koefisien korelasi antara variabel komunikasi dalam organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,009 yang artinya cukup atau baik, hasil tersebut mendekati angka atau tingkat signifikansi 0,001 sehingga dinyatakan bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara dua variabel tersebut.

Diskusi

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu komunikasi dalam organisasi dan komitmen organisasi pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang. Peneliti menggunakan Korelasi Pearson atau product moment karena jenis data penelitian ini yang berjenis metrik (skala atau rasio) dengan menggunakan bantuan program (Statistical Package for Social Science) versi 23 for windows. Adapun hasil dari uji korelasi antara kedua variabel adalah ditemukan adanya hubungan yang cukup kuat antar dua variabel.

Skor uji korelasi yang menunjukkan angka 0,468 merupakan angka yang menunjukkan adanya korelasi yang sedang atau cukup kuat menurut tabel Guilford. Hal ini cukup diterima mengingat penelitian yang menghubungkan antara variabel komunikasi dan komitmen organisasi sangat jarang dilakukan, namun bukan berarti komunikasi dalam organisasi tidak memiliki dampak yang kuat dalam terbentuknya komitmen organisasi.

Komunikasi pada suatu organisasi pada dasarnya merupakan sistem

aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi (Panuju, 2001: 2). Sedangkan komitmen organisasi memiliki aspek yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel organisasi. Menurut Downs (1995) komunikasi yang baik dan efektif cenderung akan memberikan kepuasan kepada karyawan dan akan berdampak kepada komitmen terhadap organisasinya. Dessler dalam Sopiah (2008: 159) menyinggung bahwasannya untuk menciptakan komitmen organisasi adalah dengan *provide extensive two-way communications*. Konsep tersebut bermakna komunikasi yang tercipta dengan baik akan membangun komitmen karyawan terhadap organisasinya. Komunikasi yang dimaksud adalah tidak adanya pembatasan komunikasi dalam setiap lini organisasi, baik atasan kepada bawahan maupun sebaliknya.

Konstruksi komunikasi dalam organisasi merupakan bentuk yang samar dalam kehidupan yang nyata. Padahal dalam waktu kerja di kantor sebagian besar kegiatan yang dilakukan oleh hampir karyawan adalah berkomunikasi antara satu dengan yang lainnya. Sehingga dalam setiap komunikasi tersebut berpeluang untuk membangun *good willing* yang baik untuk kelangsungan karyawan sebagai anggota dari organisasinya.

Teori yang disebutkan oleh beberapa tokoh tersebut menggambarkan realita yang terjadi pada penelitian ini, dimana komitmen karyawan terhadap organisasinya bergantung pada komunikasi yang tercipta didalamnya. Namun tidak menutup kemungkinan adanya faktor lain yang berdampak pada tinggi rendahnya komitmen anggota terhadap instansinya.

Kesimpulan

Komunikasi karyawan dalam organisasi mayoritas masih kurang memuaskan sehingga menunjukkan hubungan dengan komitmen mereka yang masih dibawah standar yang ingin dicapai oleh organisasi. Melihat fakta ini komunikasi menjadi salah satu kebutuhan untuk membangun komitmen para karyawan dalam organisasi tersebut. Informasi mengenai tugas dan pekerjaan organisasi perlu diperhatikan karena rendahnya tingkat komitmen karyawan

adalah indikasi kurangnya informasi, baik teknis maupun non-teknis yang tidak tersalurkan dengan baik. Hal ini menyangkut praktek kerja karyawan setiap harinya yang membutuhkan banyak informasi dalam pengelolaan organisasi yang baik, dengan adanya informasi yang diperoleh dengan berkomunikasi maka karyawan dapat merencanakan tugasnya dengan baik.

Menciptakan ikatan emosional karyawan terhadap sesama anggota organisasi merupakan aspek penting untuk menjaga komitmen mereka terhadap organisasi. Dampak dari komitmen terhadap organisasi akan terasa bagi organisasi maupun bagi individu tersebut. Bagi individu komitmen akan membuatnya lebih bergairah dalam bekerja sehingga proses perkembangan karirnya akan berjalan lancar, dan bagi organisasi akan menciptakan pondasi yang kuat sehingga membuat organisasi menjadi lebih produktif dan mampu mencapai visi serta misinya.

Saran

Terkait hasil penelitian hubungan antara komunikasi dalam organisasi dengan komitmen organisasi ini, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang diharapkan dapat mengurangi rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan agar terciptanya lingkungan kerja yang baik. Meningkatkan komitmen organisasi karyawan bisa dilakukan dengan memberikan ketertarikan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan melalui pemberian motivasi yang dapat meningkatkan kesadaran dalam bekerja. Selain itu sistem komunikasi yang berjalan kurang efektif agar menjadi bahan evaluasi, sehingga emosi antar karyawan tercipta dengan baik dan menghasilkan iklim kerja yang sesuai dengan visi maupun misi organisasi.

Daftar Pustaka

- Ghufron, Ahmad. Sudarsono. 1991. *Hukum Kekaryawanan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, 2007. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka. Aksara.

- Cascio, W. F. 2006. *Managing human Resources: Productivity, Quality of work Life, Profits*. Edisi ke-7. USA: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Downs, C.W. (1977). *The relationship between communication and job satisfaction*. In R.C. Huseman, C. M. Logue, & S.L. Freshly (Eds.), *Readings in interpersonal and organizational communication* (pp. 363-376). Boston, Mass.: Holbrook Press.
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Panuju, MS.i. Redi. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- R. Wayne Pace and Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction*. USA: SAGE Publications, Inc.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

BUKTI KONSULTASI

NAMA : Abdul Muchith
NIM : 13410073
Dosen Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si
Judul : Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang.

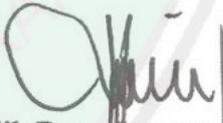
No	Waktu Konsultasi	Materi	Paraf
1	06 Maret 2017	Konsultasi judul	
2	13 Maret 2017	Konsultasi BAB III	
3	20 Maret 2017	Diskusi tentang aspek	
4	27 Maret 2017	Review BAB I - BAB III	
5	11 April 2017	Pengarahan pembuatan aspek	
6	01 Mei 2017	Revisi aitem	
7	04 Mei 2017	Konsultasi BAB I, BAB II, BAB III, BAB IV	
8	08 Mei 2017	ACC BAB I - V dan persetujuan sidang Skripsi	

Malang, 13 Juli 2017

A.n Dekan
Wakil Dekan I

Mengetahui, Dosen Pembimbing


Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 197605122 00312 1 002


Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 19731122 19998 1 003