

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah yang menunjukkan adanya pembagian tugas antara orang-orang di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor dominan di dalam organisasi adalah manusia. Sebab manusia sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang memadai, karena kegagalan dalam sumber daya manusia akan mengakibatkan kerugian yang pada akhirnya berdampak pada kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan.

Keberhasilan organisasi dapat tercapai, apabila setiap individu di dalam organisasi memiliki komitmen terhadap organisasi. Masalah yang sering muncul di dalam organisasi adalah tidak semua pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Biro Kepegawaian sebagai bagian dari Sekretariat Daerah berusaha agar peranannya sebagai *auxiliary staff* dan *advisory staff* tetap dapat dipertahankan. Dalam kenyataannya, Biro Kepegawaian tidak terlepas dari masalah komitmen pegawai terhadap organisasi. Hasil kerja bersama pada Biro Kepegawaian terhimpun identifikasi lingkungan strategis internal dan eksternal yang terdiri dari kekuatan (*Strenght*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunity*) dan ancaman (*Threat*). Berdasarkan analisis SWOT, diketahui salah satu kelemahan (*Weakness*)

pada Biro Kepegawaian adalah disiplin pegawai yang masih relatif rendah. Hal ini dapat terlihat dari absensi pegawai pada Biro Kepegawaian selama empat bulan terakhir periode Desember 2006 – Maret 2007.

TABEL 1.1
LAPORAN KEHADIRAN BULANAN KARYAWAN/TI
PADA BIRO KEPEGAWAIAN
SEKRETARIAT DAERAH PROPINSI JAWA BARAT
Jumlah Karyawan 123 orang
(Desember-Maret 2007)

Bulan	Kehadiran	Ketidakhadiran
Desember	26,7 %	73,3 %
Januari	33,4 %	66,6 %
Februari	51,8 %	48,2 %
Maret	41,8 %	58,2 %
Rata-rata	38,4 %	61,6 %

Sumber : Bagian Pengadaan dan Informasi Kepegawaian Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat.

Kehadiran/ ketidakhadiran merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan alat untuk mengukur komitmen pegawai terhadap organisasi. Seperti yang dikemukakan Fred Luthans (1992:125), bahwa:

“...A positive relationship between organizational commitment and desirable outcomes such as low turnover, limited tardiness, low absenteeism and enhanced job performance”. (Hubungan positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan antara lain: rendahnya tingkat turnover, keterlambatan kerja dibatasi, rendahnya tingkat absensi dan meningkatkan prestasi kerja).

Sejalan dengan Fred Luthans, Steers et.al., (alih bahasa M. Jamin, 1985:145) menyebutkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi sekurang-kurangnya memberikan empat hasil, yakni: rendahnya ketidakhadiran, kemangkiran, perpindahan pekerja, tingginya keterlibatan kerja dan prestasi kerja

Komitmen merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong keberhasilan organisasi. Setiap individu terlibat secara aktif dan bekerjasama dalam berbagai pembuatan keputusan, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja. Adanya kesamaan antara tujuan dan nilai organisasi dengan tujuan individu akan menyebabkan timbulnya penerimaan-penerimaan pegawai terhadap organisasinya. Pegawai akan merasa kebijakan-kebijakan yang dibuat organisasi merupakan hal yang terbaik bagi dirinya dan organisasi. Hal ini membuat pegawai merasa dibutuhkan dan diterima sebagai bagian dari organisasi dan selanjutnya mereka merasa wajib untuk melaksanakan apa yang telah diputuskan, karena adanya keterikatan dengan organisasi. Seperti yang diungkapkan Stephen P. Robbins (alih bahasa B. Molan, 2006:269):

Partisipasi meningkatkan komitmen terhadap keputusan. Orang akan lebih kecil kemungkinannya untuk meremehkan keputusan pada saat pelaksanaannya jika mereka telah ikut serta dalam mengambil keputusan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, organisasi perlu melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan komitmen pegawai di dalam organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan komitmen adalah dengan meningkatkan dan mempertahankan komunikasi di dalam organisasi.

Ivancevich et.al. (2002:173) dan Dessler (Luthans, alih bahasa V.A. Yuwono, dkk, 2006:250) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi;
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stres dan pelatihan, membentuk tradisi;
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif;
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung dan kerja tim, berkumpul bersama;
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi lebih kita kenal dengan istilah komunikasi internal yang meliputi komunikasi vertikal (komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas) dan komunikasi horizontal (komunikasi antara rekan kerja).

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada atasan secara timbal balik. Komunikasi dua arah secara timbal balik dalam organisasi penting sekali, sebab apabila satu arah dari pimpinan kepada bawahan, roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sedangkan komunikasi horizontal mengalir antar anggota-anggota organisasi yang berada dalam level hirarki yang sama. Komunikasi ini digunakan dalam rangka koordinasi pelaksanaan tugas, saling membagi informasi dan pemecahan masalah-masalah.

Dengan demikian, organisasi yang efektif akan berusaha menciptakan iklim kerja yang kondusif. Pegawai tidak hanya melaksanakan pekerjaannya, tetapi memikul tanggung jawab berpikir dan bertindak secara kreatif bagi kepentingan organisasi demi memperlancar tujuan organisasi.

Bertolak dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Komitmen Organisasi pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang perlu dimiliki oleh pegawai. Dengan adanya komitmen organisasi, pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi. Maju mundurnya organisasi sangat tergantung pada tanggung jawabnya. Tinggi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi dapat dilihat rendahnya tingkat turnover, keterlambatan kerja dibatasi, rendahnya tingkat absensi dan meningkatkan prestasi kerja (Fred Luthans, 1992:125).

Berdasarkan hal tersebut, untuk meningkatkan rasa memiliki (*sense of belongingness*) yang merupakan salah satu sikap yang membentuk komitmen pegawai terhadap organisasi (Mowday et.al. dalam Kuntjoro, 2002), maka perlu meningkatkan dan mempertahankan komunikasi di dalam organisasi. Salah satu bentuk komunikasi adalah komunikasi internal, yang meliputi komunikasi vertikal (komunikasi ke atas, ke bawah) dan komunikasi horizontal (sesama rekan kerja).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, inti yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah komitmen organisasi ditinjau dari komunikasi internal yang meliputi komunikasi vertikal (komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas) dan komunikasi horizontal (komunikasi antara rekan kerja).

Secara terperinci rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat efektivitas komunikasi internal yang meliputi komunikasi vertikal (komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas) dan komunikasi horizontal (komunikasi antara rekan kerja) pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimanakah tingkat komitmen organisasi pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat ?
3. Seberapa besar pengaruh komunikasi internal yang meliputi komunikasi vertikal (komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas) dan komunikasi horizontal (komunikasi antara rekan kerja) terhadap komitmen organisasi pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat ?
4. Di antara komunikasi internal yang meliputi komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal, manakah yang pengaruhnya lebih besar terhadap komitmen organisasi pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat ?

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh informasi mengenai komunikasi internal yang meliputi komunikasi vertikal (komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas) dan komunikasi horizontal (komunikasi antara rekan kerja) pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat;
2. Untuk memperoleh informasi mengenai komitmen organisasi pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat;
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh komunikasi internal yang meliputi komunikasi vertikal (komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas) dan komunikasi horizontal (komunikasi antara rekan kerja) terhadap komitmen organisasi pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui di antara komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal manakah yang pengaruhnya lebih besar terhadap komitmen organisasi pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan berguna secara teoritis sebagai dasar pengembangan ilmu pengetahuan yang lebih luas, terutama dalam pengembangan ilmu komunikasi dan ilmu perilaku organisasi.

Adapun manfaat lain yang dapat diambil yaitu:

1. Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan sehingga dapat digunakan sebagai salah satu alternatif pengembangan untuk perbaikan-perbaikan yang dilakukan pada masa yang akan datang;
2. Bagi penulis, meningkatkan pemahaman dan wawasan keilmuan khususnya di bidang manajemen dan sebagai aplikasi dari teori-teori yang penulis peroleh selama masa kuliah.

1.5 Kerangka Pemikiran

Dasar pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah untuk mengkaji masalah komitmen organisasi ditinjau dari komunikasi internal yang meliputi komunikasi vertikal (komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas) dan komunikasi horizontal (komunikasi antara rekan kerja).

Dalam mencapai keberhasilan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, harus memiliki kepercayaan yang dapat dijadikan dasar pemikiran atas segala peraturan serta tindakan. Dengan kata lain, filosofi yang mendasar sangat diperlukan. Perlu ditumbuhkan suatu iklim organisasi yang dapat mengikat setiap individu yang ada di dalamnya sehingga mereka dapat mencurahkan seluruh tenaga dan perhatiannya pada pencapaian tujuan organisasi. Diperlukan nilai-nilai komitmen yang mengikat kebersamaan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh James G. Bobbins dan Barbara S. Jones (alih bahasa R. Turman Sirait, 2005:368):

Jika ada arus komunikasi yang bebas, jika ada suatu iklim dimana para bawahan mempunyai kebebasan untuk memberi komentar dan saran-saran tentang keputusan itu, maka akan ada suatu kemungkinan yang lebih besar untuk penerimaan dan komitmen dari bawahan.

Dari beberapa konsep tentang komitmen organisasi, Gibson et.al.,(2000:186), K.R. Moore (dalam Ivancevich et.al., 2002:206), Hellriegel et.al., (2004:54), Becker (1960 dalam M.S Panggabean, 2004:135), Porter et.al., (1974 dalam M.S Panggabean, 2004:135), Allen dan Meyer (1990 dalam M.S Panggabean, 2004:135), Wagner et.al., (2005:143), R.T. Mowday et.al., (1982 dalam Luthans, alih bahasa V.A Yuwono, dkk, 2006:249), dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kualitas komitmen organisasi dapat dilihat dari indikasi yang ditampilkan melalui sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Indikasi tersebut adalah :

1. Komitmen afektif (*Commitment Affective*) adalah komitmen yang berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi.
2. Komitmen kelanjutan (*Commitment Continuence*) adalah komitmen berdasarkan kerugian yang akan dihadapinya jika karyawan keluar dari organisasi.
3. Komitmen normatif (*Commitment normative*) adalah perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi

(Meyer dan Allen, 1991:61-89 dikutip oleh Fred Luthans, alih bahasa V.A. Yuwono, dkk, 2006:249).

Organisasi perlu melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan komitmen pegawai di dalam organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan komitmen pegawai adalah dengan meningkatkan dan mempertahankan komunikasi di dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan Ivancevich et.al. (2002:173) dan Dessler (Luthans, alih bahasa V.A. Yuwono, dkk, 2006:250) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi;
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideology, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stres dan pelatihan, membentuk tradisi;
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif;
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung dan kerja tim, berkumpul bersama;
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Sejalan dengan Ivancevich et.al. dan Dessler, Karlene H.Roberts dan Charles A. O'Reilly (Luthans, alih bahasa V.A. Yuwono, dkk, 2006:387):

Terdapat bukti penelitian empiris yang mengindikasikan bahwa peserta dalam jaringan komunikasi lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih

mempunyai komitmen terhadap perusahaan, dan memiliki kinerja lebih baik daripada orang yang tidak terlibat dalam proses komunikasi.

Komunikasi internal didefinisikan oleh Abizar (1988:184), Ig.Wursanto (2003:157) Emmy.F Gaffar, dkk (1997:30) dan Lawrence D.Brennan (dikutip oleh Onong. U.E, 2004:122).

Beberapa konsep tentang komunikasi vertikal, dikemukakan oleh Abizar (1988:184), Emmy. F. Gaffar, dkk (1997:36-37), Ig.Wursanto (2003:161), Wiryanto (2004:62-64), Onong .U.E (2004:123) dan Stephen P. Robbins (alih bahasa B. Molan, 2006:394).

Beberapa konsep tentang komunikasi horizontal, dikemukakan oleh Abizar (1988:184), Emmy. F. Gaffar, dkk (1997:38), Ig.Wursanto (2003:164), Wiryanto (2004:65), Onong. U.E (2004:123) dan Stephen P. Robbins (alih bahasa B. Molan, 2006:395).

Dari beberapa konsep tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi dalam suatu lingkup organisasi, yaitu meliputi komunikasi vertikal (komunikasi antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan) dan komunikasi horizontal (komunikasi dengan sesama rekan kerja).

Pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, dan informasi-informasi kepada bawahan secara formal. Sedangkan bawahan memberikan laporan-laporan, saran-saran dan pengaduan kepada pimpinan. Komunikasi dua arah secara timbal balik ini dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap dalam organisasi, pegawai tidak hanya menerima perintah dari pimpinan tapi pegawai dapat berpartisipasi secara aktif menyampaikan gagasan,

ide, saran, pendapat dan keluhan mereka baik formal maupun informal sehingga menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan komitmen dalam diri setiap pegawai dan pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat James G. Robbins dan Barbara S. Jones (alih bahasa R. Turman Sirait, 2005:367) :

Melalui saluran komunikasi ke atas, manajer mengetahui tingkat atau sampai dimana pikiran atau ide-ide dimengerti dan diterima. Sebagai tambahan komunikasi ke atas menolong untuk menciptakan semangat kerjasama yang merangsang atau mendorong pekerja untuk turut serta dalam pelaksanaan pekerjaan unit mereka. Ini juga memberi manfaat, yang membuat mereka merasa sebagai bagian dari keputusan-keputusan, yang kemudian menghasilkan suatu tingkat yang tinggi dari komitmen atau keterikatan mereka secara sukarela.

R.C. Ford and M.D. Fottler (1995), dalam S.P. Robbins (alih bahasa B. Molan, 2006:268), menyebutkan bahwa:

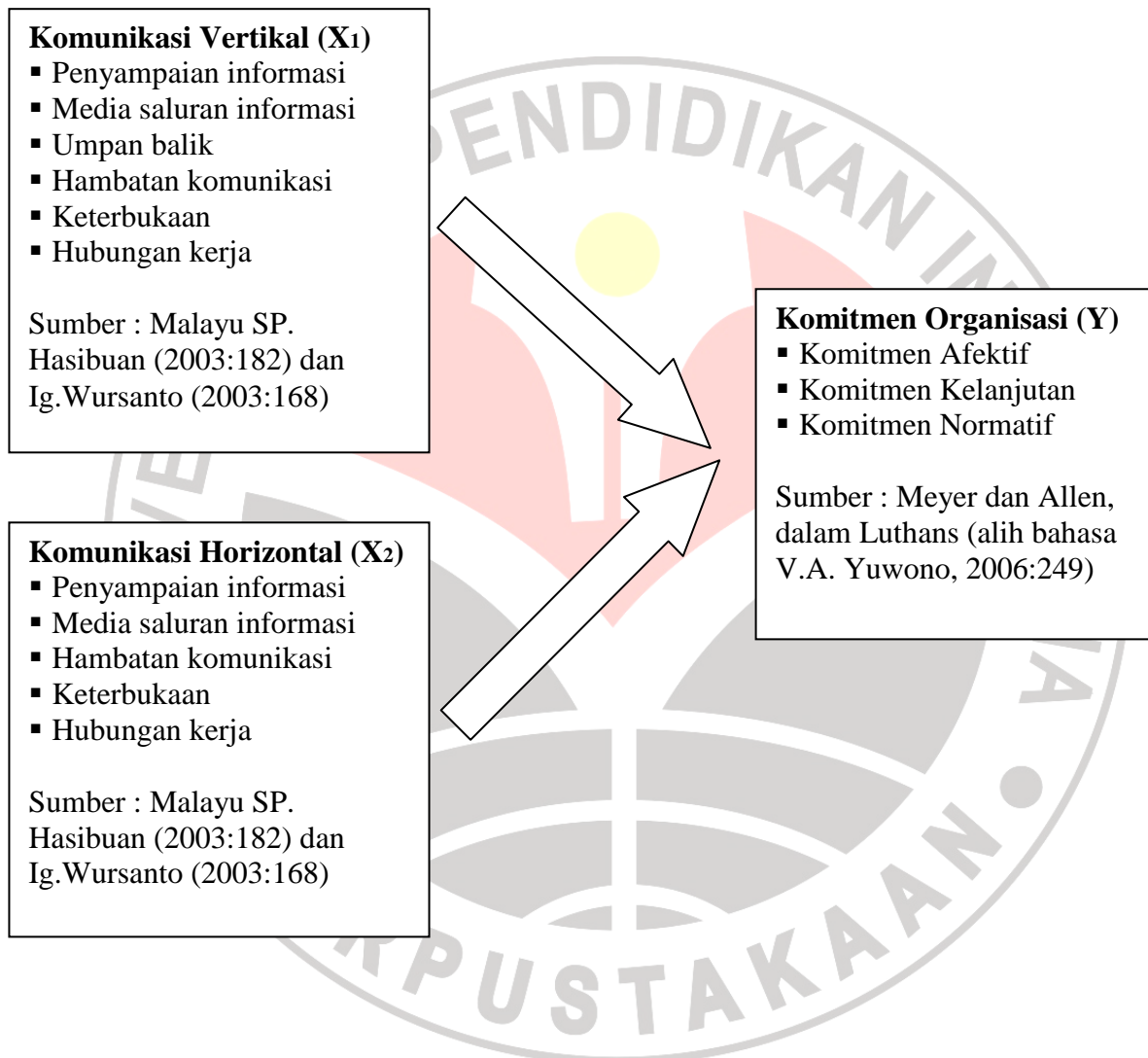
Dengan melibatkan para pekerja ke dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi serta kendali mengenai kehidupan kerja mereka, para karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Indikasi dari komunikasi vertikal adalah penyampaian informasi, media saluran komunikasi, umpan balik, hambatan komunikasi, keterbukaan dan hubungan kerja (Malayu SP. Hasibuan, 2003:182 dan Ig. Wursanto, 2003:168).

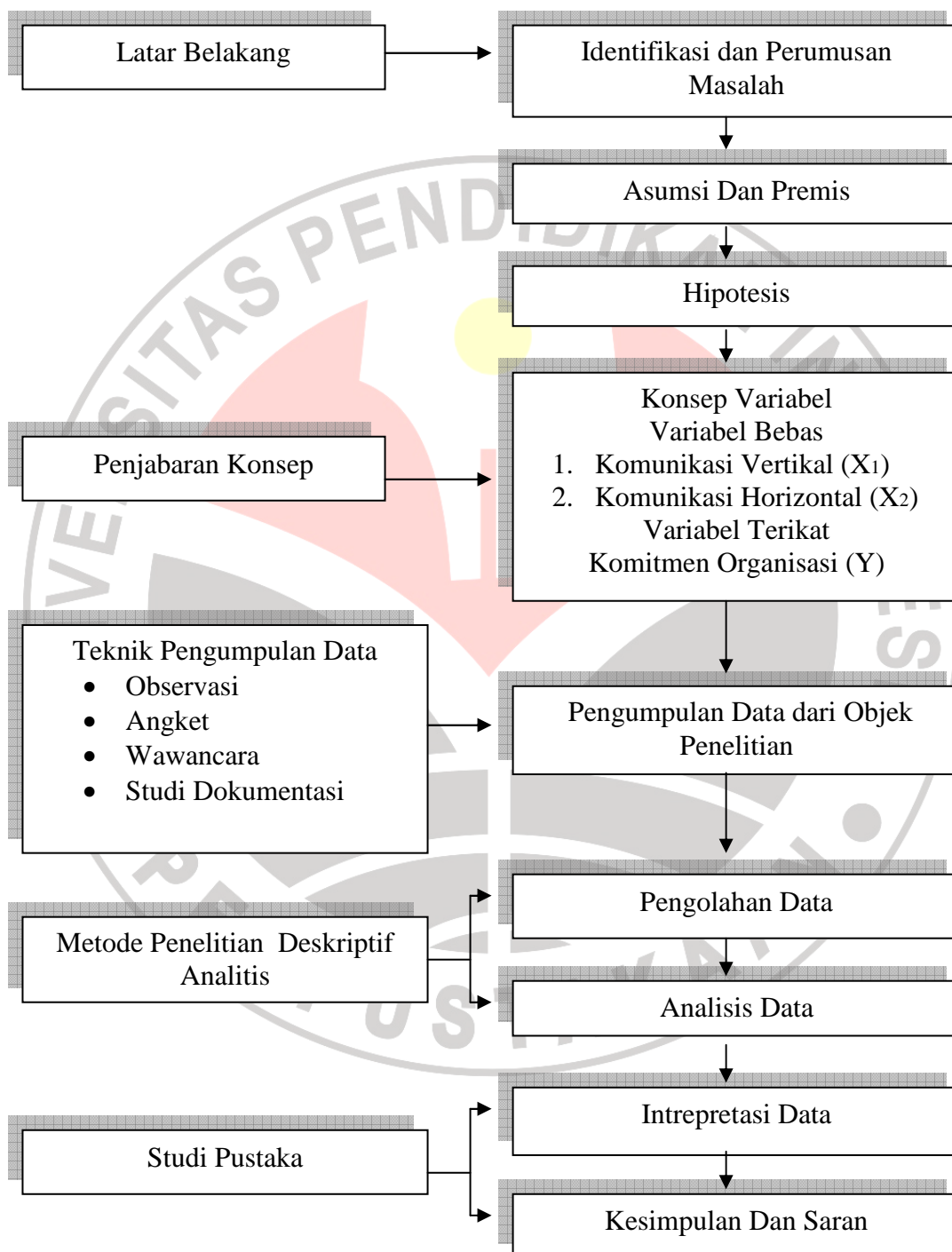
Indikasi dari komunikasi horizontal adalah penyampaian informasi, media saluran komunikasi, hambatan komunikasi, keterbukaan dan hubungan kerja (Malayu SP. Hasibuan, 2003:182 dan Ig. Wursanto, 2003:168).

Berdasarkan kerangka berfikir seperti diuraikan di atas maka dapat digambarkan skema keterkaitan variabel sebagai berikut :

Gambar 1.1
Skema Keterkaitan Variabel



Gambar 1.2
KERANGKA PENELITIAN



1.6 Asumsi dan Premis

1.6.1 Asumsi

Untuk menghindari ketidaksesuaian antara masalah yang diteliti dengan pembahasan, maka dipandang perlu untuk menetapkan asumsi.

Menurut Komaruddin (1993:22), bahwa :

Asumsi didefinisikan sebagai sesuatu yang dianggap konstan atau tidak mempengaruhi, asumsi dapat berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi dan tujuan, asumsi memberikan bentuk dan arah argumentasi

Berkaitan dengan hal itu, maka penulis mengajukan asumsi penelitian sebagai berikut :

- 1) Selama penelitian berlangsung struktur organisasi dan susunan karyawan tidak mengalami perubahan;
- 2) Komunikasi antara pimpinan dan pegawai dianggap lancar;
- 3) Kondisi lingkungan kerja cukup baik;
- 4) Tingkat pendidikan dan kemampuan pegawai dianggap memadai.

1.6.2 Premis

Sedangkan mengenai perumusan premis, Komaruddin (1993:22) menyebutkan bahwa: “Premis didefinisikan sebagai sesuatu yang dianggap benar sebagai suatu keputusan yang diterima sebagai kebenaran”..Premis untuk karangan ilmiah sebagai dasar argumentasi penjelasan harus dinilai dengan apa yang ditetapkan oleh sesuatu yang diakui kebenarannya.

Untuk itu premis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dominan dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien;
2. Komunikasi internal merupakan salah satu cara meningkatkan komitmen dalam diri pegawai dalam suatu wadah organisasi;
3. Komitmen organisasi adalah salah satu pendukung dalam pencapaian tujuan organisasi.

1.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian, sebagaimana yang dikemukakan Suharsimi Arikunto (1998:62) bahwa, “Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbuka melalui data yang terkumpul”. Sedangkan menurut Sugiyono (2005:82) mengemukakan bahwa:

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi, atau variabel mandiri (deskripsi)

Suharsimi Arikunto (1998:67) mengutip pendapat Sutrisno Hadi tentang pemecahan masalah, “jawaban atas permasalahan dibedakan atas dua hal sesuai dengan taraf pencapaiannya, yaitu:

1. Jawaban permasalahan yang berupa kebenaran pada taraf teoritik, dicapai melalui membaca.
2. Jawaban permasalahan yang berupa kebenaran pada taraf praktek, dicapai setelah penelitian selesai, yaitu setelah pengolahan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 = H_a : *Komunikasi vertikal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat.*

H_0 : *Komunikasi vertikal tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat*

Hipotesis 2 = H_a : *Komunikasi Horizontal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat.*

H_0 : *Komunikasi Horizontal tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat.*

1.8 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara umum tentang uraian yang disajikan, sehingga memudahkan pembaca dalam menanggapi keseluruhan penelitian yang telah penulis laksanakan. Penulis merumuskan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I menguraikan pendahuluan sebagai kerangka dasar yang meliputi Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan

Kegunaan Penelitian, Kerangka Pemikiran, Asumsi dan Premis, Hipotesis Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II memaparkan sejumlah landasan teoritis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, meliputi: pengertian komunikasi, proses komunikasi, pengertian komunikasi organisasi, jenis-jenis komunikasi internal, faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, pengertian komitmen, komitmen organisasi, jenis-jenis komitmen organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, pengaruh komunikasi internal terhadap komitmen organisasi.

Bab III menjabarkan metode penelitian meliputi: Metode Penelitian, Operasionalisasi Variabel Penelitian, Populasi dan Sampel, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Uji Kelayakan Instrumen Penelitian, Prosedur Pengolahan Data, Rancangan Analisis Data.

Bab IV menyajikan hasil pengolahan dan analisis data, meliputi Gambaran Umum Objek Penelitian, Pengolahan Data dan Analisis Data.

Bab V menyajikan kesimpulan dan saran yang ditarik dari hasil analisis pada Bab terdahulu yang dipandang perlu.

Daftar Pustaka, merupakan daftar buku atau karya tertulis lainnya yang dijadikan rujukan dalam penulisan skripsi ini.