

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen)

AJI WIDHIANTO, Nur Khasanah
Mahasiswa Jurusan Manajemen STIE Putra Bangsa
Kebumen

Email:
ajiwidhianto27@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah disiplin kerja dan komitmen organisasional. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh dan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan analisis jalur. Berdasarkan analisis jalur dari uji t yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berfungsi sebagai mediator komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: *Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kontribusi karyawan dalam organisasi dapat menentukan maju ataupun mundurnya organisasi. Visi, misi, dan tujuan organisasi dapat tercapai jika karyawan memiliki komitmen tinggi. Dalam organisasi, ikatan batin karyawan lebih tertuju pada status sosial dan pengakuan sebagai bagian dari organisasi dalam mengedepankan tujuan yang sama dan bukan mengedepankan gaji semata.

Komitmen organisasi merupakan hubungan antara seorang individu dengan organisasi dimana seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi memperlihatkan keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi, berusaha sebaik mungkin serta memiliki penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi (Porter dan Smith, 2002). Setiap individu mempunyai harapan-harapan dan motivasi yang berbeda. Perbedaan tersebut akan menunjukkan kecenderungan individu memiliki komitmen organisasi yang bervariasi.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan beragam komitmen organisasi salah satunya yaitu BMT Harapan Ummat

Kebumen (BMT Harum). Sebagian karyawan BMT Harum memiliki keinginan kuat untuk menjadi bagian dari perusahaan. Komitmen yang mereka berikan yaitu dengan menjadi karyawan yang loyal. Karyawan memiliki loyalitas tinggi dikarenakan adanya tujuan dan nilai diri yang sama dengan organisasi. Mereka mencurahkan energi dan dedikasinya untuk bekerja di perusahaan selama bertahun-tahun.

Namun, BMT Harum juga memiliki karyawan yang memiliki nilai serta tujuan yang berbeda dengan perusahaan. Karyawan seperti ini tidak akan lama bekerja di perusahaan. Banyak dari mereka yang mengundurkan diri sebagai karyawan BMT Harum.

BMT Harum selalu berhadapan dengan karyawan-karyawan yang berkomitmen rendah, sehingga karyawan tersebut melakukan *resign*. Sedikitnya jumlah karyawan lama yang berada di perusahaan dan keluar masuknya karyawan dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan di BMT Harum masih rendah.

Menurut Ilahi, D. K., *et al* (2017) disiplin merupakan salah satu cara menumbuhkan komitmen perusahaan pada

karyawan. Dimana dengan adanya kepercayaan dan penerimaan terhadap disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai BMT Harum masih rendah. Salah satunya disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja yang dicontohkan oleh karyawan lama sehingga para karyawan baru meniru perilaku karyawan lama.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen yang dimiliki karyawan (Ilahi, D. K. *et al*, 2017). Menurut Sondang (2009: 305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus terpenuhi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 91) disiplin berasal dari sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kepuasan kerja yang masih rendah dapat mempengaruhi kerelaan karyawan dalam berdisiplin. Rendahnya kesediaan dan kerelaan yang dirasakan karyawan akan berdampak pada rendahnya disiplin kerja karyawan di perusahaan.

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2008: 99).

Kepuasan kerja juga berpengaruh pada komitmen organisasional. Pada fase awal (*initial commitment*) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan adalah karakteristik individu, harapan karyawan pada organisasi dan karakteristik pekerjaan (Mowdy dalam Sopiah, 2008: 163). Belum tercapainya harapan karyawan pada perusahaan akan mempengaruhi rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan akan bergairah dalam bekerja dengan adanya hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinannya. Rekan kerja yang memberikan dukungan moral, saran dan nasehat membantu karyawan dalam berperilaku dengan perusahaan. Pengawas atau supervisor yang memberikan dorongan, membimbing dan mengarahkan karyawannya agar bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan membuat karyawan nyaman dan tenang dalam bekerja.

Hubungan karyawan dan para supervisi di BMT Harum berjalan dengan kurang baik. Karyawan-karyawan tertentu seringkali membentuk kelompok sendiri tanpa mengikutkan karyawan lain. Selain itu, ada supervisor yang memiliki hubungan baik hanya dengan karyawan tertentu. Informasi yang disampaikan pun tidak merata sehingga sering terjadi miskomunikasi.

Menurut Tubbs dan Moss dalam Aziz dan Sarinah (2010: 83) efektivitas komunikasi interpersonal ditandai antara komunikasi dan komunikator dalam proses komunikasi terwujud saling pengertian kesenangan, mempengaruhi hubungan sosial yang baik, juga adanya tindakan nyata sebagai umpan balik. Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya didukung oleh kemampuan tiap individu atau karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut saja tetapi juga bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui Disiplin Kerja pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diambil rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen?
6. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen?

7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
5. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
6. Mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
7. Mengetahui Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen..

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Definisi Variabel

a. Komitmen Organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2008: 74) komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2006: 249) ada tiga indikator dari komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Memiliki kepercayaan serta menerima tujuan dan nilai organisasi.
- 2) Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Memiliki keyakinan yang kuat untuk berusaha sebagai anggota organisasi

b. Disiplin Kerja

Menurut Prijodarminto (1992: 23) disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari seragkiaan perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentrangan, keteraturan dan ketertiban. Menurut Dharma (2003: 335) indikator dalam disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran karyawan setiap hari
- 2) Ketepatan jam kerja
- 3) Menggunakan pakaian kerja dan tanda pengenal
- 4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan.

c. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006: 243) kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Robbins (2002:36) ada empat indikator dalam kepuasan kerja, sebagai berikut:

- 1) Kerja yang menantang secara mental
- 2) Penghargaan yang sesuai
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Kolega yang suportif

d. Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito dalam Sarinah dan Aziz (2010: 87) komunikasi interpersonal merupakan suatu proses penyampaian pesan, informasi, pikiran, sikap tertentu antara dua orang dan di antara individu itu terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan atau komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenal permasalahan yang akan dibicarakan yang pada akhirnya diharapkan terjadi perubahan sehingga komunikasi itu menjadi penting.

Menurut Devito dalam Sarinah dan Aziz (2010: 88) mengenai ciri komunikasi antarpribadi yang efektif, yaitu:

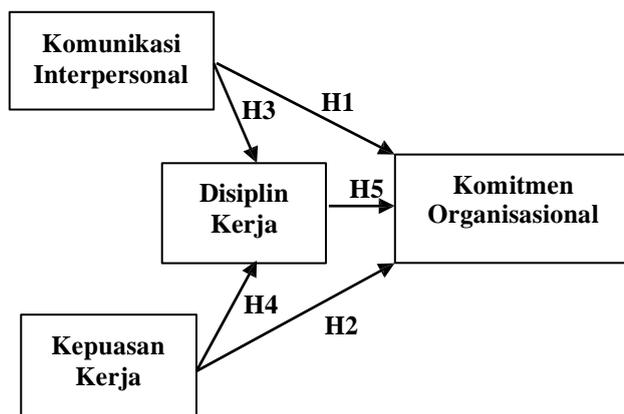
- 1) Keterbukaan (*Openness*)
- 2) Empati (*Empathy*)
- 3) Dukungan (*Supportiveness*)
- 4) Rasa Positif (*Positiveness*)
- 5) Kesetaraan (*Equality*)

2. Hipotesis

H1: Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.

- H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
- H4: Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
- H5: Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
- H6: Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
- H7: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.

3. Kerangka Konseptual



C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Malhotra (2005:161) penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berupaya untuk mengkuantifikasi data dan biasanya menerapkan bentuk statistik analisis tertentu. Variabel yang diteliti adalah Komunikasi Interpersonal (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (Y_1) dan Komitmen Organisasional (Y_2).

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data berdasarkan pada jawaban responden atas sejumlah pernyataan yang diajukan mengenai masalah penelitian yang diajukan. Jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 36 kuesioner
- b. Wawancara
Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

- a. Variabel Komunikasi Interpersonal (X_1)

Dari 13 pernyataan pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Komunikasi Interpersonal dinyatakan valid (sah).

- b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Dari 17 pernyataan pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid (sah).

- c. Variabel Disiplin Kerja (Y_1)

Dari 6 pernyataan pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid (sah).

- d. Variabel Komitmen Organisasional (Y_2)

Dari 10 pernyataan pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Komitmen Organisasional dinyatakan valid (sah).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal). Nilai koefisien reliabilitas alpha komitmen organisasional (X_1) sebesar 0,706, kepuasan kerja sebesar 0,852, disiplin kerja sebesar 0,800 dan komitmen organisasional sebesar 0,775. Dari ketentuan yang telah disebutkan

sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian ini sudah reliabel.

3. Hasil Uji Parsial (t)

Hasil Uji t Struktural I

- a. Variabel Komunikasi Interpersonal
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar $0,823 < t$ tabel sebesar $1,690$ dengan tingkat signifikansi $0,416 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
- b. Variabel Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar $3,603 > t$ tabel sebesar $1,690$ dengan tingkat signifikansi $0,01 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Disiplin Kerja pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.

Hasil Uji t Struktural II

- a. Variabel Komunikasi Interpersonal
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) mempunyai nilai thitung sebesar $-2,054 < t$ tabel sebesar $1,690$ dengan tingkat signifikansi $0,048 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
- b. Variabel Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) mempunyai nilai thitung sebesar $5,305 > t$ tabel sebesar $1,690$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
- c. Variabel Disiplin Kerja
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (Y1) mempunyai nilai thitung sebesar $3,175 > t$ tabel sebesar $1,690$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ maka

disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.

4. Hasil Uji Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I

Berdasarkan penelitian ini, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja yaitu sebesar $0,274$ (R). Hal ini membuktikan bahwa Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi sebesar $27,4\%$ terhadap Disiplin Kerja, sedangkan sisanya $62,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. *Standar Error of Estimate* (SEE) sebesar $1,4189$. Artinya, makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II

Berdasarkan penelitian ini, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional yaitu sebesar $0,682$ (R). Hal ini membuktikan bahwa Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar $68,2\%$ terhadap Komitmen Organisasional, sedangkan sisanya $31,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. *Standar Error of Estimate* (SEE) sebesar $1,0704$. Artinya, makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

5. Hasil Analisis Jalur

Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural I

Berdasarkan hasil output SPSS, nilai standardized beta (koefisien jalur) Komunikasi Interpersonal sebesar $0,823$ dengan signifikansi $0,416$ yang berarti Komunikasi Interpersonal tidak mempengaruhi Disiplin Kerja. Nilai standardized beta (koefisien jalur) Kepuasan Kerja sebesar $0,527$ dengan signifikansi $0,001$ yang berarti Kepuasan Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja. Berdasarkan Tabel IV-15, nilai R square sebesar $0,315$. Maka, besarnya $\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,315)} = 0,825$.

Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,823X_1 + 0,527X_2 + 0,685$$

1. Koefisien jalur untuk X_1 sebesar 0,823 yang artinya setiap penambahan satu satuan skala likert pada variabel Komunikasi Interpersonal, maka akan menambah Disiplin Kerja sebesar 0,823.
2. Koefisien jalur untuk X_2 sebesar 0,527 yang artinya setiap penambahan satu satuan skala likert pada variabel Kepuasan Kerja, maka akan menambah Disiplin Kerja sebesar 0,527.
3. Nilai residu yang sebesar 0,685 menunjukkan Disiplin Kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja diabaikan atau sama dengan nol.

Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural II

Berdasarkan hasil output SPSS, Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai standardized beta (koefisien jalur) Komunikasi Interpersonal sebesar -0,201 dengan signifikansi 0,048 yang berarti Komunikasi Interpersonal berpengaruh

negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Nilai standardized beta (koefisien jalur) Kepuasan Kerja sebesar 0,606 dengan signifikansi 0,000 yang berarti Kepuasan Kerja mempengaruhi Komitmen Organisasional. Nilai standardized beta (koefisien jalur) Disiplin Kerja sebesar 0,365 dengan signifikansi 0,003 yang berarti Disiplin Kerja mempengaruhi Komitmen Organisasional. Berdasarkan Tabel IV-16, nilai R^2 sebesar 0,710. Maka, besarnya $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,710} = 0,290$

Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = -0,201X_1 + 0,606X_2 + 0,365Y_1 + 0,290$$

1. Koefisien jalur untuk X_1 sebesar -0,201 yang artinya setiap penambahan satu satuan skala likert pada variabel Komunikasi Interpersonal, maka akan menambah Komitmen Organisasional sebesar -0,201.
2. Koefisien jalur untuk X_2 sebesar 0,606 yang artinya setiap penambahan satu satuan skala likert pada variabel Kepuasan Kerja, maka akan menambah Komitmen Organisasional sebesar 0,606.
3. Koefisien jalur untuk Y_1 sebesar 0,365 yang artinya setiap penambahan satu satuan skala likert pada variabel Disiplin

Kerja, maka akan menambah Komitmen Organisasional sebesar 0,365.

4. Nilai residu yang sebesar 0,290 menunjukkan Komitmen Organisasional yang tidak dapat dijelaskan oleh Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja diabaikan atau sama dengan nol.

Berdasarkan hasil output SPSS persamaan struktural I dan persamaan struktural II, hasil analisis jalur antar variabel Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Analisis Jalur

H	Varibel Bebas	Variabel Terikat	Beta	t _{hitung}	Probabilitas	Keterangan
H1	Komunikasi Interpersonal	Disiplin Kerja	0,121	0,823	0,416	Tidak Berpengaruh
H2	Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	0,527	3,603	0,001	Berpengaruh
H3	Komunikasi Interpersonal	Komitmen Organisasional	-0,201	-2,054	0,048	Berpengaruh
H4	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	0,606	5,305	0,000	Berpengaruh
H5	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasional	0,365	3,175	0,003	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2019

6. Analisis Korelasi

Berdasarkan penelitian ini, maka angka korelasi antara Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja sebesar 0,214. Hal ini berarti hubungan korelasi antara Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja adalah kuat, karena angka signifikansi yang diperoleh sebesar 0,211 > 0,05, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

7. Uji Sobel

Uji Sobel Persamaan I

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.121	Sobel test: 0.90790453	0.04864498	0.36392866
b 0.365	Aroian test: 0.85975845	0.05136908	0.38992221
S _a 0.126	Goodman test: 0.96516528	0.045759	0.33446203
S _b 0.131			

Hasil uji sobel struktural I menunjukkan p -value atau signifikansi >0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasional melalui variabel Disiplin Kerja. Artinya, variabel Disiplin Kerja tidak berfungsi sebagai intervening dalam struktural I.

Uji Sobel Persamaan II

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.527	Sobel test: 2.28485899	0.08418681	0.0223211
b	0.365	Aroian test: 2.23813406	0.08594436	0.02521231
β_a	0.132	Goodman test: 2.33463805	0.08239179	0.01956234
β_b	0.131			
		<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

Hasil uji sobel struktural II menunjukkan *p-value* atau signifikansi $<0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasional melalui variabel Disiplin Kerja. Artinya, variabel Disiplin Kerja berfungsi sebagai intervening dalam struktural II.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tidak dapat menstimuli peningkatan disiplin kerja pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menstimuli peningkatan disiplin kerja pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
- Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dapat menstimuli peningkatan komitmen organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menstimuli peningkatan komitmen organisasional pada

pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.

- Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menstimuli peningkatan komitmen organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
- Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional apabila melalui disiplin kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menjadi mediator bagi komunikasi interpersonal untuk menstimuli peningkatan komitmen organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.
- Hasil dari analisis data juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional apabila melalui disiplin kerja. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja dapat memediasi kepuasan kerja untuk menstimuli peningkatan komitmen organisasional pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran-saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain:

- Bagi Perusahaan
 - Komunikasi interpersonal memiliki tanggapan yang kurang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan belum berpengaruhnya komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, BMT Harapan Ummat sebaiknya lebih memberikan rasa percaya diri, rasa saling empati dan kenyamanan kerja yang ada saat ini agar komunikasi antar pegawai dapat menjadikan semangat untuk disiplin dalam bekerja.
 - Kepuasan kerja dalam penelitian ini kurang baik, akan lebih baik jika kepuasan kerja lebih ditingkatkan terutama pada

indikator kejelasan deskripsi tugas dan kenyamanan tempat kerja. Pihak BMT Harapan Ummat hendaknya memanfaatkan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan tugas-tugas sesuai kewajiban para pegawai. Agar pegawai melaksanakan tugas sesuai kemampuan dan kewajiban mereka mereka dan bukan mengerjakan tugas pegawai lain.

- 3) Tanggapan disiplin kerja dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang kurang baik, ini mengindikasikan bahwa pegawai belum merasa disiplin dengan tugas mereka. Oleh karena itu, BMT Harapan Ummat sebaiknya lebih mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, seperti datang terlambat dan tidak menggunakan surat izin saat tidak berangkat bekerja.
- 4) Tanggapan komitmen organisasional pada pegawai BMT Harapan Ummat Kebumen belum baik. Tetapi akan lebih baik jika komitmen organisasional lebih ditingkatkan lagi terutama pada indikator kepedulian dan kepercayaan terhadap instansi. Pihak BMT Harapan Ummat sebaiknya mampu menstimulus pegawai untuk bekerja dengan baik dengan memberikan tugas sesuai

kewajiban mereka dan antar pegawai memiliki komunikasi yang baik agar dapat mencontoh tindakan baik terutama dalam kedisiplinan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

- 1) Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah atau mencari variabel lain di luar variabel penelitian yang telah dilakukan seperti motivasi dan dukungan organisasi. Karena diduga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja dan komitmen organisasional dari pegawai. Serta menambah teori secara lebih lengkap yang mendukung dalam penelitian.

- 2) Perlu dikaji kembali mengenai variabel kepuasan kerja dan Disiplin kerja mana variabel yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi.
- 3) Serta menambah teori secara lebih lengkap yang mendukung dalam penelitian.
- 4) Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji pada sampel atau tempat kerja lainnya seperti manufaktur, kedinasan, keperawatan ataupun tempat pendidikan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Allo Liliweri, M. S. 1991. *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, Keith. 2002. *Fundamental Organization Behavior, Diterjemahkan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Devito, Joseph A. 1989. *The Interpersonal Communication Book*. Jakarta: Professional Books.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi Dan Bisnis Edisi 1*. Yogyakarta: BPEF.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Heidjarahman dan Husnan, Suad. 2003. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Husnawati, Ari. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel*. Tesis (Tidak untuk

- Dipublikasikan). Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Ilahi, D. K. *et al.* 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Kinicki, Angelo dan Kreitner, Robert. 2005. *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Suandy Erly. Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Freed. 2002. *Organizational Behaviour (tenth Edition)*. New York: Mc Graw Hill/Irwin Inch.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Martoyo, S. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPF.
- Mathis, R.I. dan Jackson, J. H. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Buku Penerjemah Benyamin Molan. Jakarta: PT Salemba Empat Patria.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Porter, L. W. dan Smith, F. J. 2002. *The Etiology of Organizational Commitment*. Unpublisher Paper.
- Prijodarminto, Soegeng. 1992. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT Pradaya Paramita.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Buku 2. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarinah dan Aziz, A. 2010. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Jurnal analitika, Vol. 2, No. 2.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P., Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sudrajat, Akhmad. 2008. *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Grup
- Terry, George R. 1993. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Wursanto. 1990. *Pola Kepemimpinan Efektif*. Jakarta: Rineka Cipta.