



**Hubungan antara Asertivitas Komunikasi Manajer dan Iklim Komunikasi
Organisasi dengan Tingkat Kedisiplinan Kerja Karyawan di CV Merapi**

Summary Skripsi

Penyusun

Nama : Khairunnisya Sholikhah

NIM : 14030110151036

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

2014

ABSTRAK

JUDUL : HUBUNGAN ANTARA ASERTIVITAS KOMUNIKASI MANAJER DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN TINGKAT KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN DI CV MERAPI

NAMA : KHAIRUNNISYA SHOLIKHAH

NIM : 14030110151036

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Perilaku komunikasi yang dilakukan pimpinan merupakan hal penting dalam kelangsungan organisasi, dengan kemampuan berkomunikasi yang baik, maka pimpinan dapat menyampaikan pengetahuan, ide, gagasan kepada karyawannya. Pola-pola komunikasi yang ada dalam organisasi akan dapat membentuk sebuah iklim komunikasi. Iklim komunikasi sebuah organisasi mempunyai konsekuensi penting bagi pergantian dan masa kerja pegawai dalam suatu organisasi. Iklim komunikasi yang mendukung merupakan salah satu aspek bagi terciptanya hubungan kerja yang berhasil, karena iklim komunikasi menjembatani praktek-praktek pengelolaan sumber daya manusia dengan kinerja termasuk di dalamnya kedisiplinan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara asertivitas komunikasi manajer dan iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Asertivitas komunikasi manajer adalah gaya komunikasi manajer yang bersifat terbuka yang diukur dengan melihat kemampuan komunikasi manajer di dalam perusahaan. Iklim komunikasi organisasi diukur dengan lima dimensi iklim oleh Redding di antaranya supportiveness, partisipasi membuat keputusan, kepercayaan, keterbukaan dan keterusterangan, serta tujuan kinerja. Sedangkan disiplin kerja diukur dengan melihat tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, penggunaan alat-alat kerja, dan prosedur kerja. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap CV Merapi sebanyak 126 Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *quota sampling* yang berjumlah 55 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis koefisien korelasi *rank* Kendall menggunakan perhitungan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara asertivitas komunikasi manajer dengan tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan melalui uji statistik dimana diperoleh probabilitas kesalahan (*sig*) sebesar 0,001 dengan koefisien korelasi sebesar 0,426. Oleh karena *sig* sebesar $0,001 < 0,01$; maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa menerima Hipotesis alternatif (H_a) dan menolak Hipotesis nol (H_0). sedangkan untuk variabel iklim komunikasi organisasi dan tingkat kedisiplinan kerja karyawan tidak terdapat hubungan karena uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh probabilitas kesalahan (*sig*) sebesar 0,096. Oleh karena *sig* sebesar $0,096 > 0,05$; maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa menolak Hipotesis alternatif (H_a) dan menerima Hipotesis nol (H_0). Saran yang diberikan sebagai implikasi hasil penelitian adalah perlu diadakannya pelatihan ketenagakerjaan untuk line manajer maupun karyawan untuk dapat memperbaiki keahlian mereka dalam segi komunikasi maupun kinerja.

Key words : Asertivitas Komunikasi Manajer, Iklim Komunikasi Organisasi, Tingkat Kedisiplinan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

CV Merapi menjalankan sistem manajemen yang sangat memperhatikan kedisiplinan karyawan sehingga pada akhirnya dapat memacu prestasi kerja atau peningkatan jenjang karir. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari evaluasi kerja terhadap karyawan yang dilakukan satu bulan sekali secara periodik. Evaluasi tersebut berkaitan dengan kehadiran atau absensi karyawan, pelaksanaan secara teknis (sesuai dengan *job desk* masing-masing), dan pelaksanaan non teknis (berkaitan dengan perilaku dalam bekerja).

Menurut Nitisemito, 1988 terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pimpinan, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Dari beberapa pengertian di atas, disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Selain itu juga dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Kedisiplinan adalah hal yang utama di CV Merapi. Namun terlepas dari sistem yang ada, manajemen selalu berusaha untuk membina hubungan yang baik dengan karyawannya dan selalu berusaha untuk memperbaiki sistem kerja yang ada. Salah satunya dalam hal komunikasi dalam organisasi. Komunikasi adalah di mana kekuasaan diterjemahkan dan diwujudkan secara efektif. Kata kuncinya adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi komunikasi dengan efektif. (Kartono, 1998 : 31)

Perbedaan pimpinan menyebabkan perbedaan pola komunikasi dan pola kerja pada masing-masing divisi. Pola-pola komunikasi yang ada dalam organisasi akan dapat membentuk sebuah iklim komunikasi. Iklim komunikasi sebuah

organisasi mempunyai konsekuensi penting bagi pergantian dan masa kerja pegawai dalam suatu organisasi. Iklim komunikasi yang mendukung merupakan salah satu aspek bagi terciptanya hubungan kerja yang berhasil, karena iklim komunikasi menjembatani praktek-praktek pengelolaan sumber daya manusia dengan kinerja termasuk di dalamnya kedisiplinan karyawan. berdasarkan dari beberapa uraian permasalahan di atas maka peneliti melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara asertivitas komunikasi manajer dan iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Asertivitas komunikasi manajer adalah gaya komunikasi dimana komunikator memiliki suatu kemampuan untuk mengkomunikasikan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan kepada orang lain namun dengan tetap menjaga dan menghargai hak-hak serta perasaan pihak lain. Gaya komunikasi ini diukur dengan melihat kemampuan komunikasi manajer di dalam perusahaan. Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mendukung, menghargai, terbuka, dan memberikan kepercayaan kepada para anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan. Variabel ini diukur dengan lima dimensi iklim oleh Redding di antaranya supportiveness, partisipasi membuat keputusan, kepercayaan, keterbukaan dan keterusterangan, serta tujuan kinerja. Sedangkan disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kataatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Variabel ini diukur dengan melihat tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, penggunaan alat-alat kerja, dan prosedur kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap CV Merapi sebanyak 126 Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *quota sampling* yang berjumlah 55 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis koefisien korelasi *rank* Kendall menggunakan perhitungan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara asertivitas komunikasi manajer dengan tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan melalui uji statistik dimana diperoleh probabilitas kesalahan (*sig*) sebesar 0,001 dengan koefisien korelasi sebesar 0,426. Oleh karena *sig* sebesar $0,001 < 0,01$; maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa menerima Hipotesis alternatif (H_a) dan menolak Hipotesis nol (H_0).

sedangkan untuk variabel iklim komunikasi organisasi dan tingkat kedisiplinan kerja karyawan tidak terdapat hubungan karena uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh probabilitas kesalahan (sig) sebesar 0,096. Oleh karena sig sebesar $0,096 > 0,05$; maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa menolak Hipotesis alternatif (H_a) dan menerima Hipotesis nol (H_0).

a. Hubungan antara Asertivitas Komunikasi Manajer dengan Tingkat Disiplin Kerja Karyawan di CV Merapi.

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat hubungan antara asertivitas komunikasi manajer dengan tingkat kedisiplinan karyawan, terbukti atau diterima. Selain itu dari penelitian yang dilakukan juga diperoleh temuan penelitian bahwa hubungan yang terjalin antara kedua variabel adalah hubungan yang positif. Artinya, bahwa semakin asertif gaya komunikasi yang digunakan oleh manajer maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori perilaku komunikasi pimpinan oleh Shockley yang menyebutkan bahwa gaya komunikasi pemimpin yang berorientasi pada perilaku tugas dan perilaku hubungan merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat disiplin kerja karyawan sesuai dengan tugasnya masing-masing. (Martoyo, 1996 : 142-143)

Setiap pemimpin adalah komunikator utama, karena pada prinsipnya ia memegang corong atau mikrofon di dalam setiap organisasi. Pemimpin adalah individu yang memberikan arah kepada para pengikutnya. Oleh karena itu, tugas pemimpin adalah mengkomunikasikan arah organisasi. Lebih fokus lagi, pemimpin bukan saja merumuskan misi, visi, dan strategi organisasi, namun yang terpenting adalah mengkomunikasikannya kepada seluruh anggota organisasi. (Nugroho, 2004 : 82) Komunikasi adalah di mana kekuasaan diterjemahkan dan diwujudkan secara efektif. Kata kuncinya adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi komunikasi dengan efektif. Agar lebih efektif dalam menyampaikan informasi kepada karyawannya, setiap pemimpin harus memiliki apa yang dinamakan gaya komunikasi. (Kartono, 1998 : 31)

b. Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Tingkat Disiplin Kerja Karyawan di CV Merapi

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kedisiplinan karyawan. Sehingga hipotesis dianggap tidak terbukti atau ditolak. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam hal pengambilan keputusan di perusahaan merupakan faktor penting, karena keterlibatan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi, tanggung jawab, serta kedisiplinan terhadap pekerjaan dalam perusahaan tempat ia bekerja. Keterlibatan karyawan dapat menimbulkan perasaan berharga dan penting dalam dirinya serta dapat memperluas apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. (Muhammad, 2004 : 24) Dalam teori tersebut dapat dijelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi yang positif (konduktif) akan mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

Tidak adanya hubungan antara kedua variabel dapat dijelaskan dengan teori dari Poole. Menurut Poole unsur-unsur organisasi tidak secara langsung menciptakan iklim komunikasi organisasi. Misal, sebuah organisasi mempunyai sejumlah hukum dan peraturan yang harus ditaati, tetapi pengaruh dan hubungannya terhadap iklim komunikasi organisasi bergantung pada persepsi anggota organisasi mengenai nilai hukum dan peraturan tersebut serta kegiatan-kegiatan yang dikenai hukum dan peraturan tersebut. Ketaatan terhadap suatu peraturan ataupun kegiatan yang dikenai peraturan tersebut merupakan bagian dari disiplin kerja yang merupakan salah satu unsur organisasi. (Pace & Faules, 2005 : 154)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para

bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. (Hasibuan, 2005 : 193-194)

PENUTUP

Komunikasi merupakan hal penting dalam kehidupan manusia, dengan kemampuan berkomunikasi yang baik, maka kita dapat menyampaikan pengetahuan, ide, gagasan kepada orang lain. Cara atau gaya berkomunikasi terkadang menjadi lebih penting dari konten komunikasi tersebut. Komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawannya. Persepsi orang-orang yang terlibat dalam organisasi mengenai peristiwa komunikasi yang terjalin di antara mereka menciptakan iklim komunikasi yang mendukung. Iklim komunikasi yang mendukung dapat menciptakan hubungan kerja yang berhasil sehingga mampu menjembatani praktek-praktek pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas.

Hubungan komunikasi yang dilakukan oleh unsur pimpinan antara lain untuk kelangsungan hidup berorganisasi untuk mencapai perkembangan ke arah yang lebih baik dengan menciptakan hubungan kerja sama yang baik dengan bawahannya. Hubungan yang dilakukan oleh bawahan sudah tentu mengandung maksud untuk mendapatkan simpati dari pimpinan yang merupakan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja ke arah yang lebih baik. Hal ini tergantung dari kebutuhan dan cara masing-masing individu, karena satu sama lain erat hubungannya dengan keahlian dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. CV Merapi menjalankan sistem manajemen yang sangat memperhatikan kedisiplinan karyawan sehingga pada akhirnya dapat memacu prestasi kerja atau peningkatan jenjang karir. Disiplin ditinjau dari perspektif organisasi dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Saran yang diberikan sebagai implikasi hasil penelitian adalah Meskipun di CV Merapi sebagian besar manajernya sudah menerapkan gaya komunikasi yang asertif akan tetapi masih ada sebagian kecil di beberapa divisi yang masih kurang asertif. Persoalan yang cenderung sering terjadi yaitu bahwa struktur

fungsi dan jabatan sering menjadi penghalang bagi terjalannya komunikasi yang baik dan terbuka. Oleh karena itu perlu diadakan pelatihan kepemimpinan bagi setiap manajer secara rutin agar dapat melatih mereka untuk dapat berperilaku komunikasi dengan baik, sehingga karyawan akan dapat menerima pesan pekerjaan dengan baik. Selain itu manajemen juga harus memberikan evaluasi secara rutin terhadap kinerja manajer sebagai pemimpin pada masing-masing divisi.

Memberikan wadah yang konkret bagi karyawan untuk menyalurkan pendapat dan kritiknya kepada pimpinan maupun perusahaan. Misalnya dengan membuat kotak saran atau dengan mengadakan acara-acara gathering secara rutin yang bertujuan untuk lebih mendekatkan hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinannya. Sehingga karyawan akan merasa lebih nyaman untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan pimpinan yang akan membuat mereka lebih leluasa untuk menyampaikan pendapat atau saran bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartini, Kartono. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Muhammad, Arni. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pace R. Wayne, Faules Don F. 2005. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.