

PENGARUH GAYA KOMUNIKASI ASERTIF DIREKTUR PERUMDA TIRTA PAKUAN BOGOR TERHADAP KINERJA KAYAWAN

Muhammad Raka Aulia¹, Koesworo Setiawan², Sukarelawati³

Program Studi Sains Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35, Bogor 16720

ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan peran direktur sangat penting untuk membangun kinerja karyawannya. Karena, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan. Salah satu komponen yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan adalah gaya komunikasi. Seorang pemimpin perusahaan atau direktur memiliki gaya komunikasi yang berbeda dalam menyampaikan pesan atau data kepada karyawannya. Dalam menyampaikan pesan, seorang direktur diwajibkan memberikan informasi secara tegas, lugas, dan juga transparan tanpa memberikan kesan negatif dari karyawannya dan hal tersebut termasuk dalam gaya komunikasi asertif. Secara singkat gaya komunikasi ini lebih mengedepankan keseimbangan dalam berkomunikasi, dalam kata lain gaya komunikasi asertif lebih memiliki empati dalam menyampaikan pesan. Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui gaya komunikasi asertif dari salah satu perusahaan di kota Bogor yakni Perumda Tirta Pakuan. Berdasarkan data yang penulis miliki, perusahaan tersebut memiliki perkembangan dari tahun ke tahun dan hal berkaitan erat dengan cara berkomunikasi yang dilakukan oleh direkturnya sehingga memengaruhi terhadap produktivitas karyawan. Adapun pengaruh lain dari gaya komunikasi asertif ini selain terhadap kinerja karyawan yaitu dapat memotivivasi karyawan dalam bekerja, disiplin dalam bekerja, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. selain itu, hasil penelitian ini memberikan bahwa terdapat korelasi antara seberapa baik seorang karyawan bekerja serta cara mereka berkomunikasi dengan cara yang asertif.

Kata Kunci: Gaya Komunikasi, Komunikasi asertif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Pemimpin harus mampu mendorong pekerja untuk meningkatkan keterampilan mereka untuk mencapai tingkat kinerja terbaik. Gaya komunikasi adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Suatu organisasi biasanya menggunakan gaya komunikasi asertif, yang berarti mereka tegas, percaya diri, dan sangat menghargai diri mereka sendiri dan orang lain.

Dalam membangun hubungan yang baik kepada karyawan, gaya komunikasi yang asertif cukup efektif, banyak karyawan kurang efektif dalam melakukan tugas mereka sebagai karyawan jika mereka tidak memiliki komunikasi yang asertif. Hal ini jelas menjadi pedoman untuk pegawai saat melakukan pekerjaan mereka, baik di lapangan maupun di kantor. Dengan demikian, melalui penelitian ini, penulis ingin mengetahui gaya komunikasi terhadap kinerja karyawan diadaptasi oleh pemimpin di dalam perusahaan khususnya di Perumda Tirta Pakuan Bogor.

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh gaya komunikasi asertif pada direktur Perumda Tirta Pakuan Bogor terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Karena latar belakangnya itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Gaya Komunikasi Asertif Direktur Tirta Pakuan terhadap Kinerja Karyawan”**.

Rumusan masalah berikut dapat ditarik dari situasi ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya komunikasi asertif Direktur Perumda Tirta Pakuan Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Perumda Tirta Pakuan Bogor?
3. Bagaimana pengaruh gaya komunikasi asertif terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Pakuan Bogor?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif sebab jenis data yang dikumpulkan. Penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang berbasis positivisme (data konkrit), menurut Sugiyono (2019:17). Penelitian ini menggunakan data angka yang akan diukur menggunakan statistik untuk menentukan hubungan antara masalah yang diteliti dan kesimpulan yang akan dicapai. Teori positivisme diterapkan pada populasi atau sampel. Sugiyono juga menyatakan bahwa Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu bentuk penelitian yang mempunyai desain sangat sistematis, direncanakan, dan terorganisir dari permulaan hingga akhir.

METODE PENELITIAN

Pada dasarnya, metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan sesuatu menggunakan tujuan eksklusif. berdasarkan Sugiyono (2019:2) terdapat empat istilah kunci yang wajib diperhatikan di dalam metode penelitian antara lain: cara ilmiah, data, tujuan, dan manfaatnya.

Metode kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2019:17) menyatakan bahwa metode penelitian data kuantitatif bergantung pada data konkrit. Data ini terdiri dari angka-angka yang akan diukur dengan menggunakan statistik untuk menguji masalah yang diteliti. Metode data konkrit ini diterapkan untuk populasi atau sampel tertentu.

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Perumda Tirta Pakuan Bogor. Menurut Sugiyono (2019:127), Sebagian dari populasi yang akan diteliti atau sebagian dari jumlah dan ciri populasi tersebut disebut menjadi sampel, dan konklusi yang dirancang dari analisis sampel bisa diterapkan pada populasi secara holistik.

Peneliti menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling Group sebagai teknik pengambilan sampel untuk mengumpulkan sampel karyawan. Sugiyono (2019:82) menyatakan bahwa metode Proportionate Stratified random Sampling dipergunakan pada perkara di mana populasi mempunyai unsur atau anggota yang tidak homogen serta berstrata secara proporsional. Untuk responden masyarakat,

penelitian ini menggunakan metode Accidental Sampling, yang berarti bahwa sampel diambil secara kebetulan dari orang-orang yang bertemu dengan peneliti jika mereka cocok sebagai sumber data (Sugiyono 2019: 67). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 81 responden, dan rumus Yamane digunakan untuk menentukan ukuran sampel populasi.

Berikut ini ialah metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data:

1. Studi Lapangan (Field Research)

Dengan mencari dan mendapatkan data dari perusahaan atau lembaga yang telah diteliti oleh penulis dengan cara berikut:

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019: 199), kuesioner, juga dikenal sebagai angket, adalah metode pengumpulan data di mana responden diberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk menjawab.

B. Observasi

Seluruh ilmu pengetahuan bergantung pada observasi, seperti yang dinyatakan oleh Nasution dalam Sugiyono (2019:226). Hanya melalui observasi ilmuwan bisa bekerja, serta ilmuwan hanya bisa memakai data, yaitu informasi dunia nyata yang dapat diamati, kemudian mengumpulkan data dan menggunakan alat untuk mendapatkan hasilnya.

C. Wawancara

Teknik pengumpulan data, menurut Sugiyono (2019:231), adalah dengan melakukan studi pendahuluan untuk menentukan masalah yang akan diteliti, serta jika ingin mengetahui informasi tambahan dari responden yang lebih luas dengan jumlah responden yang lebih kecil atau lebih kecil.

Selanjutnya data sekunder, meliputi:

1) Studi Kepustakaan (Library Research)

Studi Kepustakaan dapat digunakan untuk mengumpulkan teori, konsep, dan keterangan dari beragam sumber referensi yang relevan seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian.

2) Dokumentasi

Penelitian ini memakai metode asosiatif. pada penelitian ini, metode asosiatif dipergunakan untuk menentukan dampak gaya komunikasi asertif pada Direktur Perumda Tirta Pakuan Bogor terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019:65), Metode asosiatif berarti "penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau juga korelasi antara dua variabel atau lebih" Untuk menguji hipotesis yang diajukan, variabel penelitian dibagi menjadi dua, yaitu variabel dependen dan independen. Menurut Sugiyono (2019:69):

1. Variabel Dependen (variable terikat) Variabel Dependen mempengaruhi atau menghasilkan kinerja karyawan (Y) yang disebabkan karena adanya variabel independen.

Variabel Independen (variabel bebas) adalah variable yang menyebabkan atau mengubah variable dependen, juga dikenal sebagai variable terikat. Gaya Komunikasi Asertif (X) adalah variabel independen studi ini..

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil daripada Variabel X Seperti yang disajikan pada tabel, tehnik gaya asertif direktur Perumda Tirta Pakuan Bogor menunjukkan hasil yang yang beragam pada setiap indikatornya. Rataan pegawai pada keseluruhan indikator adalah 4,37 dalam kategori Sangat Baik. Pada variabel Teknik Gaya Asertif ini penilai tertinggi 4,44 kategori Sangat Baik dengan responden pegawai berada pada indikator Bersikap Gigih. Adapun tabel sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Pegawai
Variabel X (Teknik Gaya Asertif)	Mendengar	4,38
	Menyatakan Harapan dengan Jelas	4,38
	Memperhatikan	4,25
	Kompromi dan	4,39

	Negosiasi	
	Bersikap Gigih	4,39
	Memberikan Kritik yang Efektif dan Membangun	4,38
Total Jawaban Responden: $\frac{\sum \text{Skor}}{\text{Jumlah Indikator}} = \frac{26,22}{6}$		4,37

2. Seperti yang disajikan pada tabel, kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam pada setiap indikatornya. Rataan pegawai pada keseluruhan indikator adalah 4,39 dengan kategori Sangat Baik. Pada variabel kinerja karyawan ini penilai tertinggi 4,47 kategori Sangat Baik dengan responden pegawai berada pada indikator Kuantitas. Adapun table sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Pegawai
Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Kualitas	4,30
	Kuantitas	4,47
	Ketepatan Waktu	4,37
	Efektivitas Biaya	4,36
	Hubungan antar Perorangan	4,46
	Total Jawaban Responden: $\frac{\sum \text{Skor}}{\text{Jumlah Indikator}} = \frac{21,96}{5}$	

3. KORELASI ANTARA VARIABEL X DAN Y

Dengan menggunakan program SPSS versi 24 yang disebutkan di atas, perhitungan uji rank spearman diperoleh nilai koefisiensi 0,567** dengan tingkat signifikansi 0,000 pada taraf tingkat kepercayaan 0,05, atau 95%. Adapun tingkat kriteria penyajian:

$t_{hitung} \geq 0,05 = H_0$ diterima dan H_a ditolak

$t_{hitung} \leq 0,05 = H_0$ ditolak dan H_a diterima

Hasil menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Nilai korelasi 0.64 menunjukkan kategori kuat dengan arah hubungan positif berdasarkan kualitas variabel X terhadap variabel Y. Ini menunjukkan bahwa jika variabel X meningkat, variabel Y juga akan meningkat. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika komunikasi asertif berjalan dengan baik. Selain itu, tabel berikut menunjukkan hasil spearman rank:

KESIMPULAN

Sesuai hasil penelitian serta analisis yang dilakukan oleh peneliti dari uraian dan tabel diatas dijelaskan sebagai pembahasan tentang bentuk pengaruh gaya komunikasi asertif direktur Perumda Tirta Pakuan Bogor terhadap kinerja karyawan, hal ini selanjutnya penulis mengambil kesimpulan yaitu:

1. Pengimplementasian gaya komunikasi asertif direktur Perumda Tirta Pakuan Bogor telah diterapkan dengan Sangat Baik, dengan nilai rata-rata pegawai sebesar 4,37 dan kategori Sangat Baik. Pada variabel tehnik gaya asertif ini penilai tertinggi 4,44 kategori Sangat Baik dengan responden pegawai berada pada indikator Bersikap Gigih. Sedangkan penilaian terendah pada rataan pegawai adalah indikator Memperhatikan dengan nilai 4,25 dengan kategori Sangat Baik.
2. Kinerja pegawai Perumda Tirta Pakuan Bogor sudah dilakukan dengan Sangat Baik, dengan nilai rataan 4,39 dan kategori Sangat Baik. Indikator Kuantitas menerima nilai tertinggi pada rataan pegawai, dengan nilai 4,47. Pada variabel kinerja karyawan responden pegawai ini nilai terendah terdapat pada indikator Kualitas dengan nilai 4,30 kategori Sangat Baik.

3. Koefisien korelasi antara gaya komunikasi yang asertif dan kinerja karyawan adalah 0,567 berdasarkan hasil analisis korelasi Rank Spearman. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya komunikasi asertif memiliki hubungan dengan variabel kinerja karyawan. Variabel-variabel ini termasuk dalam kategori kuat dan termasuk dalam kategori hubungan positif, yang berarti bahwa hubungannya searah. Sementara itu, berdasarkan hasil pengujian statistik dengan SPSS versi 24 didapatkan Nilai t_{hitung} adalah 14,469, dan nilai t_{tabel} ($n=81$) adalah 1,664, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara gaya komunikasi yang asertif direktur Perumda Tirta Pakuan Bogor dan kinerja karyawan. Sedangkan sejauh mana variabel gaya komunikasi asertif (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini, menggunakan koefisien determinasi (K_d), yang hasilnya menentukan besarnya kontribusi variabel (X), gaya komunikasi asertif dengan (Y), yaitu kinerja karyawan, sebesar 72% dan kontribusi faktor lain sebesar 28%.

REFERENSI

Buku:

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Silaen, Novia Ruth. 2021. *Buku Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung: Bandung.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

- A, Andjani., IA Ratnamulyani & AA Kusumadinanta. 2018. *Penggunaan Media Komunikasi WhatsApp Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Volume 4*
- Paputungan, Padli., Joanne Pingkan M. Tangkudung & Anita Runtuwene. 2021. *Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja*
- Hapsari, Maharani Ratna & Retnaningsih. 2007. *Perilaku Asertif dan Harga Diri Pada Karyawan Volume 1. Jurnal Psikologi, Universitas Gunadarma.*
- Widayastuti, Tri. 2017. *Pengaruh Komunikasi Asertif Terhadap Pengelolaan Konflik Vol 9. Jurnal Widyacipta.*
- Methusala, Andreas Mickael., Fanley N. Pangemanan & Neni Kumayas, 2022. *Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengurusan Legalitas Lahan Pembangunan Perumahan di Desa Sea Vol 2. Jurnal Governance.*
- Fadhila, Maya Aryani., Riski Damastuti, 2023. *Analisis Isi Kuantitatif Gaya Komunikasi Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo Melalui Tiktok @ganjarpranowofc Vol VI. Jurnal Ilmu Komunikasi.*

Website:

<https://www.tirtapakuan.co.id/>