Universitas Indonesia Library >> UI - Tesis Membership

Hubungan budaya perusahaan, variabilitas budaya nasional, gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap Communication Apprehension di kalangan karyawan

Rima Novianti, author

Deskripsi Lengkap: https://lib.ui.ac.id/detail?id=80105&lokasi=lokal

---

Abstrak

Muara dari semua persoalan-persoalan empiris kekaryawanan adalah lahirnya ketidakpuasan kerja (job unsatisfaction) yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan. Pola representasi dan ketidakpuasan kerja itu beragam. Bisa dalam bentuk keluar (exit) dari organisasi, menyuarakan ketidakpuasan pada perusahaan (voice), melalaikan tugas (neglect) dan juga bisa dalam bentuk loyalitas (loyalty) pada perusahaan. Studi menunjukkan bahwa bila karyawan yang mempersepsikan perusahaan memberikan kepuasan baginya, ia akan bekerja lebih efektif dibandingkan perusahaan yang dipersepsikan tidak memberikan kepuasan. Bila perusahaan dipersepsikan akan memberikan kepuasan pada karyawan, maka tingkat absensi karyawan tersebut akan rendah. Hubungan negatif juga terjadi antara kepuasan kerja dengan tingkat keluarmasuknya karyawan pada perusahaan.

Beragam realitas variasi perilaku individu karyawan yang merugikan perusahaan (tampak pada kasus di atas) setidaknya menggambarkan pada kita bahwa perusahaan perlu menyadari, mengetahui dan memahami pola keragaman perilaku karyawan, baik di level individu atau kelompok untuk kepentingan kordinasi, adaptasi dan integrasi dalam sebuah organisasi. Tidak cukup sekedar memahami diversitas latar belakang karyawan saja, misal aspek demografis (usia, orientasi seksual, pendidikan, etnisitas dan sebagainya), aspek nilai-nilai psikologis (kepribadian) saja atau latar belakang budaya. Namun, aspek-aspek lain dari individu karyawan juga perlu dipahami.

Berpijak pada pendekatan yang memandang budaya dalam komunikasi sebagai pendekatan yang diaplikasikan dalam penelitian ini, peneliti mencoba mendapatkan penjelasan proses munculnya salah satu variabel komunikasi, yakni communication apprehension yang diartikan sebagai kecemasan ayau ketakutan dalam berkomunikasi dalam diri individu karyawan ketika dikaitkan dengan budaya dan faktor-faktor lain.

Ada beberapa konsideran isu setelah penulis melakukan penelusuran pada berbagai literatur sehingga penulis tertarik pada analisis atau kerangka teoritik yang menjelaskan hubungan communication apprehension dengan budaya dan faktor-faktor lainnya.

Dan berbagai literatur dibidang komunikasi organisasi dijelaskan bahwa perlu dipahami kondisi awal yang meunculkan keragaman perilaku seorang karyawan yang merugikan perusahaan diluar aspek-aspek diatas. Kondisi itu adalah munculnya ketakutan, kecemasan, keengganan, kegugupan atau rasa mall untuk mengkomunikasikan ide atau pendapatnya kepada rekan sekerja, bawahan maupun atasannya, sehingga menghambat proses komunikasi dalam sebuah organisasi. Komunikasi tersebut dalam berupa komuniaksi langsung atau pun yang dilakukan secara tidak langsung (melalui media). Secara konseptual hambatan komunikasi ini disebut sebagai communication apprehension.

Berbagai literatur juga mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang melahirkan communication apprehension dalam diri seorang karyawan tersebut. Faktor-faktor itu adalah budaya organisasi yang dipersepsikan karyawan, iklim komunikasi yang dipersepsikan karyawan, gaya kepemimpinan pada organisasi yang dipersepsikan karyawan, serta variabilitas budaya nasional yang dipersepsikan karyawan.

Berangkat dari paradigma positivistik klasik penulis menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat eksplanatif untuk menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan terhadap pembentukan communication apprehension pada diri individu atau karyawan dalam suatu organisasi, dalam hal ini organisasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT. Terminal Petikemas Koja (PT. TPKK). Organisasi PT. TPKK adalah suatu anak perusahaan dari sebuah BUMN yang bekerjasama dengan pihak asing melalui proses privatisasi. Penulis tertarik untuk melihat lebih jauh proses-proses komunikasi organisasi dengan mengacu kepada berbagai literatur seperti yang telah dijelaskan diatas.

Dari hasil penelitian didapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik bahwa pertama, masalah communications apprehension ditemukan pada diri karyawan PT.TPKK dengan kecenderungan ke arah trait apprehension. Kedua, semua hubungan bivariat yang terlibat dalam model lajur (path model) menunjukkan hubungan yang signifikan. Ketiga, pola hubungan antara budaya perusahaan, variabilitas budaya nasional, iklim komunikasi, gaya kepemimpinan dengan communication apprehension bersifat langsung dan tidak langsung. Keempat, terdapat empat tahap pengujian model, balk dari hubungan langsung atau tidak langsung. Kelima, hubungan tidak langsung antara budaya perusahaan, variabilitas budaya nasional, iklim komunikasi, gaya kepemimpinan dengan communication apprehension memiliki bobot efek yang lebih kuat (lebih baik) daripada hubungan tidak langsung. Keenam, ketika budaya perusahaan, variabilitas budaya nasional, iklim komunikasi, gaya komunikasi diagregatkan (diuji secara simultan) untuk memprediksi variansi communication apprehension, ternyata gaya kepemimpinan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan communication apprehension. Ketujuh, kemampuan prediksi atau menjelaskan budaya perusahaan, variabilitas budaya nasional, iklim komunikasi, gaya kepemimpinan diagregatkan (diuji secara simultan) untuk memprediksi variansi communication apprehension sebesar 64%, sisanya (36%) dijelaskan oleh faktor lain. Kedelapan, ketika model diuji kembali dengan tidak melibatkan gaya kepemimpinan, kemampuan budaya perusahaan, variabilitas budaya nasional, iklim komunikasi, mprediksi variansi communication apprehension sebesar menurun menjadi 20%. Sisanya (80%) dijelaskan oleh faktor lain.

Terakhir, hash uji fit coefficient menunjukkn bahwa model yang disesuaikan (fit model) lebih baik dari model dasar. Artinya, model tanpa menyertakan faktor gaya kepemimpinan lebih baik dari model yang menyertakan faktor gaya kepemimpinan.