

Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komunikasi Asertif pada Generasi Z

Alya Salsabila*, Ani Yuningsih

Prodi Manajemen Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

* alyasalsabillaaaa@gmail.com, ani.yuningsih@unisba.ac.id

Abstract. A conducive climate within an organization will be a positive influence on members. Generation Z which belongs to an organization, is expected to channel their expression and concern in a positive way of feeling, and to think but respect the rights of others through assertive communication. This study aims to test the climate within an organization can serve as a platform for generation Z learning assertive communication. Using quantitative methods and correlational approaches to determine the relationship between the two. The research population is member of the Jabar Bergerak Zillennial Province organization which is a Z-generation with total sampling techniques. Research results show that there is a link between organizational climate and assertive communication in Jabar Bergerak Zillennial Province, with a correlational test of 0,518. Categories of strong, significant, positive, and direct relationships. So it can be concluded that the better the organizational climate in Jabar Bergerak Zillennial Province, the better the impact it will have on assertive communication skills in generation Z.

Keywords: *Organizational Climate, Assertive Communication, Generation Z*

Abstrak. Iklim yang kondusif dalam sebuah organisasi akan menjadi pengaruh positif bagi para anggota. Generasi Z yang tergabung dalam sebuah organisasi diharapkan dapat menyalurkan ekspresi dan kepeduliannya dengan cara yang positif rasakan, dan pikirkan namun tetap menghormati hak orang lain melalui komunikasi asertif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji iklim dalam sebuah organisasi dapat menjadi wadah bagi generasi Z belajar komunikasi asertif. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara keduanya. Populasi penelitian adalah anggota organisasi Jabar Bergerak Zillennial Provinsi yang merupakan generasi Z dengan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komunikasi asertif pada anggota Jabar Bergerak Zillennial Provinsi, dengan hasil uji korelasional sebesar 0.518. Kategori hubungan kuat, signifikan, positif, dan searah. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim organisasi pada Jabar Bergerak Zillennial Provinsi, maka akan semakin baik pula dampak yang diberikan bagi kemampuan komunikasi asertif pada generasi Z.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Komunikasi Asertif, Generasi Z*

A. Pendahuluan

Organisasi hadir menjadi wadah bagi manusia untuk mencapai tujuan bersama juga bersosialisasi dengan manusia lainnya. Mengingat kemampuan manusia yang terbatas membuat beberapa aktivitas tidak dapat dilakukan sendirian. Dengan berbagai macam aktivitas di dalamnya, dibutuhkan iklim yang kondusif untuk menjadi pengaruh positif bagi para anggota organisasi. Kualitas lingkungan organisasi akan dibangun oleh para anggota yang nantinya memberi pengaruh pada perilaku individu yang terlibat. Hal tersebut disebut iklim organisasi.

Berbagai organisasi dengan tujuannya masing-masing menarik perhatian setiap generasi untuk bergabung dan mencapai tujuan bersama. Tidak terkecuali generasi Z. Generasi Z menjadikan organisasi sebagai wadah untuk memperluas relasi, membentuk pola pikir, melatih kepemimpinan dan kemampuan problem solving, hingga untuk berlatih kerja di bawah tekanan. Citra yang melekat pada generasi Z menjadikan organisasi sebagai wadah untuk bersosialisasi dengan individu lain sehingga dapat belajar tentang bagaimana cara bekerja sama dengan baik.

Organisasi memegang peran penting dalam perkembangan individu pada generasi Z yang bergabung. Situasi dan kondisi organisasi yang baik, akan mendorong anggotanya untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan seperti yang diharapkan. Pada tahun 2022, generasi Z yang memasuki usia produktif akan mulai mendominasi dunia kerja. Namun, banyak generasi Z yang akhirnya memutuskan untuk mengasah bakat, minat, dan potensinya melalui organisasi. Jadi selain untuk mencapai tujuan bersama, organisasi diharapkan dapat menjadi wadah untuk mengembangkan diri.

Menimbang organisasi yang dijadikan sebagai wadah untuk mengasah kemampuan bagi generasi Z, iklim positif yang terbentuk pada organisasi sebaiknya dapat memberi pengaruh positif pula bagi para anggotanya. Salah satu dampak positif bagi anggota yaitu memiliki kemampuan komunikasi asertif. Dengan komunikasi asertif, individu dapat dengan tegas mengungkapkan yang mereka inginkan, rasakan, dan pikirkan namun tetap menghormati hak orang lain. Salah satu ciri sikap asertif adalah dipelajari seiring bertambahnya pengalaman dan menemukan situasi tertentu pada lingkungan sekitar. Pada masa mendatang, generasi Z akan mendominasi dunia kerja. Tak hanya itu, generasi Z juga akan menjadi pemimpin. Sehingga penting untuk generasi Z memiliki kemampuan komunikasi asertif untuk mencegah terjadinya konflik, juga membangun kepercayaan.

Mengacu dari permasalahan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian guna mengetahui bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan komunikasi asertif pada anggota Jabar Bergerak Zillenial pusat. Penelitian ini dirasa penting dilakukan untuk menguji bagaimana iklim dalam sebuah organisasi dapat menjadi pengaruh baik dan wadah bagi generasi Z belajar komunikasi asertif. Setelah penelitian dilakukan, dihasilkan data-data valid untuk membuktikan bahwa melalui iklim organisasi yang baik dapat memberi dampak positif bagi generasi Z.

Peneliti menggunakan teori iklim organisasi dari Robert Stringer (2002) dan teori komunikasi asertif dari Galassi dan Galassi (1997). Teori ini dianggap cocok karena dimensi-dimensi yang ada di dalamnya sesuai dengan realitas yang terjadi sebenarnya.

Penelitian ini diuraikan pada beberapa pertanyaan, yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan antara struktur organisasi Jabar Bergerak Zillenial Provinsi dengan komunikasi asertif anggota?
2. Apakah terdapat hubungan antara standar organisasi Jabar bergerak Zillenial Provinsi dengan komunikasi asertif anggota?
3. Apakah terdapat hubungan antara tanggung jawab organisasi Jabar Bergerak Zillenial Provinsi dengan komunikasi asertif anggota?
4. Apakah terdapat hubungan antara dukungan organisasi Jabar Bergerak Zillenial Provinsi dengan komunikasi asertif anggota?
5. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi Jabar Bergerak Zillenial Pusat dengan komunikasi asertif anggota?

B. Metodologi Penelitian

Dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara keduanya. Populasi penelitian adalah anggota organisasi Jabar Bergerak Zillennial Provinsi yang merupakan generasi Z dengan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komunikasi asertif pada anggota Jabar Bergerak Zillennial Provinsi, dengan hasil uji korelasional sebesar 0.518. Kategori hubungan kuat, signifikan, positif, dan searah. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim organisasi pada Jabar Bergerak Zillennial Provinsi, maka akan semakin baik pula dampak yang diberikan bagi kemampuan komunikasi asertif pada generasi Z.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasional Iklim Organisasi dengan Komunikasi Asertif

Rs	Nilai Signifikansi	Keterangan
0,518	0,000	H ₀ ditolak, berkorelasi, hubungan kuat, signifikan, dan searah

Hasil uji koefisien korelasional antara variabel X yaitu Iklim Organisasi dan variabel Y yaitu Komunikasi Asertif, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan tingkatan yang kuat. Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dalam membentuk kemampuan komunikasi asertif anggota yang merupakan generasi Z. Seperti yang telah dikemukakan oleh Taiguri dalam Liliweri (2014), iklim organisasi memberi pengaruh pada tingkah laku anggota. Tingkah laku anggota diwujudkan oleh adanya hubungan antara iklim organisasi dengan komunikasi asertif pada generasi Z.

Pada dimensi struktur, hasil akumulasi jawaban responden menunjukkan total skor sebesar 1055 dengan total 3 item pernyataan. Nilai indeks minimal sub-variabel sebesar 246, median sebesar 738, dan nilai indeks maksimal sebesar 1230. Dalam kontinum yang terdapat dalam analisis deskriptif, menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang sub-variabel standar termasuk ke dalam kategori setuju pada cakupan kuartil III.

Jika dikaitkan dengan teori yang digunakan, Stringer dalam Wirawan (2007) telah mengemukakan bahwa struktur organisasi berisi refleksi perasaan secara baik dan memiliki peran serta tanggung jawab yang jelas. Pada organisasi Jabar Bergerak Zillennial Pusat, struktur organisasi dijabarkan dengan jelas bahwa organisasi tersebut memiliki beberapa bagian bidang dengan pembagian tugasnya masing-masing. Di antaranya bidang pendidikan, kemanusiaan, manajemen sumber daya manusia, hubungan masyarakat, dan operasional. Bidang-bidang tersebut dibagi lagi menjadi berbagai divisi yang telah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Hasil akumulasi jawaban responden mengenai variabel iklim organisasi dalam dimensi standar, diperoleh total skor sebesar 1456 dengan total 4 item pernyataan. Nilai indeks minimal sub-variabel sebesar 328, nilai median sebesar 984, dan nilai indeks maksimal 1640. Dalam kontinum yang terdapat dalam analisis deskriptif data penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang sub-variabel standar termasuk ke dalam kategori setuju pada cakupan kuartil III.

Jika dikaitkan dengan teori yang digunakan, Stringer dalam Wirawan (2007) telah menjelaskan bahwa standar dalam suatu organisasi dapat mengukur sejauh mana derajat kebanggaan dan dorongan anggota untuk meningkatkan kinerja. Standar organisasi berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan anggota setuju bahwa organisasi Jabar Bergerak Zillennial pusat memiliki standar yang tinggi. Tingginya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, dorongan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target menjadi realisasi dari standar yang tinggi pada organisasi.

Hasil akumulasi jawaban responden mengenai variabel iklim organisasi dalam dimensi tanggung jawab, diperoleh total skor sebesar 1411 dengan total 4 item pernyataan. Nilai indeks

minimal sub-variabel sebesar 328, nilai median sebesar 984, dan nilai indeks maksimal 1640. Dalam kontinum yang terdapat dalam analisis deskriptif data penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang sub-variabel tanggung jawab termasuk ke dalam kategori setuju pada cakupan kuartil III.

Dikaitkan dengan teori, Stringer dalam Wirawan (2007) mengungkapkan bahwa tanggung jawab organisasi adalah anggota dapat mengontrol diri untuk melegitimasi keputusannya. Walaupun terdapat berbagai bidang dengan beberapa divisi di dalamnya, setiap anggota organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Hal ini mengharuskan anggota untuk dapat memecahkan masalah, bertanggung jawab atas keputusannya, hingga menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Anggota yang menyelesaikan tugas secara tepat waktu harus dapat menghindari konflik yang menghalangi. Dibutuhkan kemampuan komunikasi asertif untuk berinteraksi dengan anggota lain agar masalah dapat terpecahkan dan tugas selesai tepat waktu.

Hasil akumulasi jawaban responden mengenai variabel iklim organisasi dalam dimensi dukungan, diperoleh total skor sebesar 1411 dengan total 4 item pernyataan. Nilai indeks minimal sub-variabel sebesar 328, nilai median sebesar 984, dan nilai indeks maksimal 1640. Dalam kontinum yang terdapat dalam analisis deskriptif data penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang sub-variabel dukungan termasuk ke dalam kategori setuju pada cakupan kuartil III.

Dalam hal ini, aspek dukungan organisasi mampu membuat adanya kemampuan komunikasi asertif pada anggota organisasi Jabar Bergerak Zillenial Pusat sebagai generasi Z. Komunikasi asertif dapat terbentuk ketika seseorang mempelajari situasi sosial di lingkungannya. Berdasarkan teori yang digunakan, salah satu ciri komunikasi asertif adalah ketika individu dapat mengungkapkan perasaan positif seperti apresiasi dan dukungan. Sehingga anggota yang menerima dan mempelajari dukungan dari situasi pada organisasi, dapat berkomunikasi secara asertif dengan memberikan kembali dukungan dan ungkapan positif kepada orang lain.

Hasil akumulasi jawaban responden mengenai variabel iklim organisasi dalam dimensi komitmen, diperoleh total skor sebesar 1414 untuk 4 item pernyataan. Nilai indeks minimal sub-variabel sebesar 328, nilai median sebesar 984, dan nilai indeks maksimal 1640. Dalam kontinum yang terdapat dalam analisis deskriptif data penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang sub-variabel komitmen termasuk ke dalam kategori setuju pada cakupan kuartil III.

Berdasarkan teori yang digunakan, Stringer dalam Wirawan (2007) telah mengungkapkan bahwa komitmen merupakan refleksi dari perasaan bangga anggota yang menjadi bagian dari organisasi. Komitmen terbentuk ketika anggota memiliki keinginan untuk tetap bertahan dan bekerja keras untuk tujuan organisasi. Karena terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan komunikasi asertif, maka komunikasi asertif akan terbentuk dari komitmen anggota yang tinggi.

D. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan antara standar organisasi Jabar Bergerak Zillenial Pusat dengan komunikasi asertif pada generasi Z dengan koefisien sebesar 0,392 dengan tingkat hubungan rendah. Melalui struktur serta pembagian tugas yang baik dalam organisasi Jabar Bergerak Zillenial Pusat, maka akan membuat kemampuan komunikasi asertif pada anggota sebagai generasi Z pun semakin meningkat dan positif.
2. Terdapat hubungan antara standar organisasi Jabar Bergerak Zillenial Pusat dengan komunikasi asertif pada generasi Z dengan koefisien sebesar 0,024 dengan tingkat hubungan rendah. Standar yang positif terwujud ketika organisasi memiliki standar yang tinggi bagi anggotanya. Semakin tinggi standar yang dimiliki Jabar Bergerak Zillenial Pusat, maka akan semakin besar juga pengaruhnya dengan pembentukan komunikasi asertif.
3. Terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan komunikasi asertif pada anggota Jabar Bergerak Zillenial Pusat sebagai generasi Z dengan koefisien sebesar 0,491 dengan

tingkat hubungan sedang. Tanggung jawab dalam hal ini meliputi kemauan anggota untuk memecahkan masalah, memberi keputusan, dan bertanggung jawab atas keputusannya. Tanggung jawab anggota atas keputusan masing-masing dalam organisasi Jabar Bergerak Zillennial Pusat dapat dikatakan baik untuk kemudian membentuk komunikasi asertif.

4. Terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan komunikasi asertif pada anggota Jabar Bergerak Zillennial Pusat sebagai generasi Z. Koefisien korelasi sebesar 0,301 dengan tingkat hubungan rendah. Semakin banyak mendapatkan dukungan maka akan semakin memengaruhi proses pembentukan komunikasi asertif pada anggota. Misalnya dukungan berupa program-program yang membuat anggota lebih produktif.
5. Terdapat hubungan antara komitmen dengan komunikasi asertif pada anggota Jabar Bergerak Zillennial Pusat sebagai generasi Z. Koefisien korelasi sebesar 0,313 dengan tingkat hubungan rendah. Komitmen dalam hal ini meliputi perasaan bangga anggota sebagai bagian dari organisasi sehingga memiliki keinginan untuk tetap bertahan. Komitmen menjadi indikator selanjutnya dalam iklim organisasi yang memiliki hubungan dengan komunikasi asertif.

Daftar Pustaka

- [1] Christiani, Lintang Citra & Prinsia Nurul Ikasari. 2020. "Generasi Z dan Pemeliharaan Relasi Antar Generasi dalam Perspektif Budaya Jawa dalam Jurnal Komunikasi dan Kajian Media. Universitas Tidar. Volume 4, Nomor 2, Tahun 2020 (hlm 84-105).
- [2] Muhammad, Arni. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Porpitasari, Desy Mustika. 2007. "Pengaruh Perilaku Asertif terhadap Hubungan Interpersonal pada Siswa Kelas XI SMK Islam 1 Blitar". Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri.
- [4] Wirawan. 2013. Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.