Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Komunikasi Atasan-Bawahan Karyawan Bagian *Weaving* Pt. *X*

Romdloni Haris
email: haris.romdloni13@gmail.com
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
Jl. Kapas No.9 Semaki, Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konsep diri dengan komunikasi atasan-bawahan karyawan bagian *weaving* PT *X* Bandung. Subjek penelitian adalah karyawan PT *X* Bandung pada bagian *weaving*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala. Data berupa skor diambil dengan menggunakan skala konsep diri dan skala komunikasi atasan-bawahan. Data yang diperoleh selanjutnya dibuat tabulasi kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari person. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara konsep diri dengan komunikasi atasan-bawahan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,579 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 (p <0,01). Sedangkan sumbangan efektif sebesar 33,5%. Semakin positif konsep diri maka semakin efektif komunikasi atasan-bawahannya, demikian sebaliknya semakin negatif konsep diri maka komunikasi atasan-bawahannya semakin tidak efektif.

Kata kunci : konsep diri, komunikasi atasan-bawahan, karyawan bagian bagian *weaving* PT *X*.

Abstract

This study aimed to determine the relationship between self-concept and communication supervisor-subordinate employee in weaving PT X Bandung. Subjects were employees of PT X Bandung in weaving division. Self concept scale and up ward communication scale were used as data collection methods. The data obtained is tabulated and analyzed further using product moment correlation technique of the person. The results show that there is a significant relationship between self-concept and up ward with a correlation coefficient of 0.579 and effective contribution 33.5%. The more positive self-concept, the more effective from up ward communication to self concept is, and vice versa more negative self-concept then up ward communication less effective.

Keywords: self-concept, superior-subordinate communication, employees at the weaving section of PT X.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk individu sekaligus sebagai makhluk sosial. Manusia dikatakan sebagai makhluk sosial karena manusia dapat hidup karena adanya bantuan, kerja sama, dan hubungan dengan orang lain. Manusia saling berinteraksi antara satu dengan lainnya, ketika berinteraksi dengan individu lain, seseorang tidak akan terlepas dari adanya kegiatan komunikasi. Melalui komunikasi seseorang akan mengenal dirinya sendiri dan mengenal orang lain serta mengenal kehidupan lingkungan luar (Muhammad, 2009).

Kimsey (2009) mengatakan komunikasi memegang peranan yang amat penting dalam kehidupan berorganisasi. Komunikasi menjadi alat yang utama dalam menjalankan roda organisasi. Komunikasi juga berperan sebagai alat perpindahan instruksi antara atasan dan karyawan yang ada dibawahnya. Tanpa komunikasi, kehidupan berorganisasi akan kacau balau dan menyebabkan macetnya organisasi itu sendiri. Salah satu bentuk komunikasi yang paling mendasar adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi. Komunikasi interpersonal merupakan bentuk komunikasi yang paling sederhana, karena di dalamnya mempertemukan dua orang yang bertemu tatap muka dan saling memberikan respon satu sama lain.

Komunikasi merupakan bagian dari manajemen dalam berorganisasi yang dibutuhkan antara seorang atasan kepada anak buahnya (bawahan) untuk mengirimkan pesan sehingga dapat dimengerti dan memunculkan umpan balik. Salah satu bentuk komunikasi yang ada yaitu komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang bersifat dua arah *(two way traffic)*. Komunikasi dua arah merupakan komunikasi yang terjadi antara pengirim dan penerima pesan yang saling memberikan respon sehingga tercipta pengertian antara keduanya. Komunikasi yang seperti inilah yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi (Kimsey, 2009).

Salah satu masalah yang sering dihadapi dalam kehidupan organisasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Komunikasi penting bagi suatu organisasi, karena komunikasi merupakan alat utama bagi anggota organisasi untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen. Meskipun proses pembentukan organisasi sudah dilakukan dengan begitu banyak perencanaan, tetapi untuk masalah komunikasi tidak dapat dianggap remeh. Komunikasi yang baik diperlukan agar program kerja yang telah ditetapkan dapat diselesaikan dengan lancar. Proses, pola, dan komunikasi organisasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan pekerjaan kepada tujuan dan sasaran Zalkandari (2010).

Komunikasi sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan. Tidak ada satu pekerjaan pun yang tidak membutuhkan proses komunikasi. Ketika dalam lingkup pekerjaan ada interaksi diantara karyawan dan antara karyawan dengan atasan atau sebaliknya. Ada instruksi maka ada yang harus dikerjakan, dan ada yang harus dikoordinasi. Begitu pula ketika dilakukan evaluasi pekerjaan dalam rangka membuat perencanaan kerja. Terjadi pertukaran gagasan berbasis visi, misi dan tujuan perusahaan. Kemudian disusunlah strategi dan kebijakan pencapaian tujuan (Hartini, 1999).

Perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi untuk membentuk suatu kerja sama yang baik jelas. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Sesuai dengan kenyataan tersebut seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam organisasi sering diabaikan. Hal semacam ini yang sering terjadi didalam pengembangan organisasi modern yaitu tentang terjadinya

missunderstanding (kesalahan persepsi) dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam organisasi (Mardianto, 2004).

Komunikasi yang baik dalam organisasi adalah hal yang paling menentukan bagi keberhasilan sebuah perusahaan, setiap perusahaan memiliki tujuan yang jelas. Atasan harus dapat menjelaskan dengan jelas kepada bawahannya tujuan tersebut dan memastikan bahwa semua anggota tim bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Atasan juga perlu mengkomunikasikan kepada bawahannya akan tugas dan tanggung jawab mereka. Jika atasan jelas dalam berkomunikasi, bawahan akan tahu tujuan dari perusahaan, dan hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Muhammad, 2009). Sedangkan menurut Sopiah (2008) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim atau penerima, baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi di antara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis, tetapi juga yang menggunakan alat komunikasi canggih.

Menurut Robbins (2008), komunikasi antar pribadi sangat penting dilakukan untuk mendukung kelancaran komunikasi dalam organisasi. Sistem komunikasi serta hubungan antar pribadi yang baik akan meminimalisir kesenjangan antara berbagai pihak dalam organisasi dan meminimalisir rasa saling tidak percaya, kecurigaan di lingkungan kerja. Komunikasi yang baik merupakan mediator dalam proses kerjasama dan transformasi informasi dalam mendukung kemajuan organisasi. Komunikasi yang baik senantiasa menimbulkan iklim keterbukaan, demokratis, rasa tanggung jawab, kebersamaan dan rasa memiliki organisasi.

Komunikasi atasan-bawah adalah arus pesan yang mengalir dari para atasan atau pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijakan umum (Muhammad, 2009).

Rasa percaya, keyakinan, keterbukaan, kejujuran, dukungan keamanan, kepuasan, keterlibatan, tingginya harapan merupakan gambaran iklim perusahaan yang ideal. Tujuan utama dari komunikasi atasan-bawahan adalah mengidentifikasi, menciptakan dan menjalin hubungan timbal balik yang menguntungkan antara atasan dengan bawahan.

PT. X adalah perusahaan yang bergerak dibidang tekstil, dengan hasil produksi yang dihasilkan adalah kain denim. *PT. X* didirikan pada tahun 1971, yang berlokasi di Bandung. Proses produksinya sendiri melalui barbagai tahap, dimulai dari bahan baku dari kapas kemudian diproses menjadi benang, setelah menjadi benang kemudian melalui proses pewarnaan. Setelah melalui proses pewarnaan tersebut, baru benang-benang ditenun menjadi kain yang siap dipasarkan.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan menunjukkan adanya komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan atasannya. Karyawan merasa ada kekurang jelasan tentang bagaimana mencapai tujuan bersama. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang merasa kurang jelas terhadap instruksi yang diberikan oleh atasan. Instruksi yang kurang jelas sering menyebabkan kesalahan pada karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan kepada pihak lain. Dalam organisasi atau perusahaan, komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Pengoptimalan peran komunikasi dalam organisasi memang harus ada cara-cara dan macam komunikasi baik dengan bawahan, sejawat maupun dengan atasan. Peran komunikasi dalam organisasi memang harus dipahami dengan baik oleh semua pihak. Berbagai hubungan atau komunikasi dengan organisasi; atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan; atasan dengan atasan; jika terjalin dengan baik maka organisasi tersebut akan menjadi sehat (Darmawan, 2002).

Wiryanto (2004) menyatakan bahwa komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses saling berinteraksi antar individu sebagai pertukaran informasi baik disengaja maupun tidak melalui simbol tertentu yang menimbulkan pemahaman dan saling pengertian antar peserta proses tersebut.

Dalam sebuah organisasi terdapat beberapa model komunikasi, diantaranya adalah komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah. Komunikasi ke bawah adalah arus pesan yang mengalir dari para atasan atau pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijakan umum (Muhammad, 2009).

Menurut Robbins (2008) komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih rendah. Komunikasi ini biasanya digunakan oleh para pimpinan kelompok dan manajer untuk menetapkan tujuan, munyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan serta prosedur kepada karyawan, menunjukkan persoalan yang membutuhkan perhatian, dan menawarkan umpan balik mengenai kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi atasan-bawahan adalah pesan yang mengalir dari atasan kepada bawahan. yang bertujuan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan.

Lunandi (1992) mengemukakan aspek-aspek komunikasi atasan-bawahan sebagai berikut:

a. Mendengarkan
   Komunikasi harus dilakukan oleh atasan dengan pikiran dan hati serta segenap indra yang diarahkan pada karyawan agar tujuan komunikasi dapat terjadi.
b. Pernyataan
   Komunikasi pada hakikatnya adalah kegiatan yang menyatakan gagasan dan menerima umpan balik dengan cermat yang berarti menafsirkan pernyataan tentang gagasan orang lain. Untuk dapat menyampaikan gagasan kepada orang lain secara jelas, maka gagasan itu pun harus jelas pula bagi diri sendiri.
c. Keterbukaan
   Keterbukaan karyawan diperlukan dalam menerima masukan dari atasan, merenungkan dengan serius dan mengubah diri bila perubahan yang dilakukan diyakini sebagai suatu pertumbuhan ke arah kemajuan.

d. Kepekaan
Kepekaan perlu dimiliki oleh pihak-pihak yang berkomunikasi. Kepekaan dalam hal ini dihubungkan dengan kemahiran membaca bahasa tubuh untuk melakukan komunikasi yang mengena.

e. Umpan balik
Sebuah komunikasi disebut menghasilkan umpan balik apabila pesan yang disampaikan mendapat tanggapan yang dikirimkan kembali. Pemberian umpan balik memungkinkan atasan mengetahui lebih banyak mengenai diri sendiri. Umpan balik berdasar pada adanya suatu pengertian dan kepekaan akan hal tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komunikasi atasan-bawahan terdiri dari aspek mendengarkan, pernyataan, keterbukaan, kepekaan dan umpan balik.

Rakhmat (2009) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi atasan-bawahan adalah:

a. Persepsi Interpersonal

Persepsi seseorang seringkali tidak cermat, bila kedua belah pihak menanggapi yang lain secara tidak cermat, terjadilah kegagalan komunikasi. Kegagalan komunikasi ini dapat diperbaiki bila orang menyadari bahwa persepsinya mungkin salah. Komunikasi interpersonal kita akan menjadi lebih baik bila kita mengetahui bahwa persepsi kita bersifat subyektif dan cenderung keliru.

b. Konsep Diri
Konsep diri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi interpersonal, karena setiap orang bertingkah laku sedapat mungkin sesuai dengan konsep dirinya. Faktor ini merupakan yang amat penting dalam terwujudnya kemampuan komunikasi interpersonal, karena jika seseorang mempunyai konsep diri positif maka akan mampu mengeluarkan segala sesuatu yang ada pada dirinya terutama dalam mengeluarkan pendapat, ide, ataupun gagasan pada orang lain.

c. Atraksi Interpersonal

Atraksi interpersonal artinya mampu meramalkan dari mana pesan akan muncul, kepada siapa pesan akan mengalir, dan lebih-lebih lagi bagaimana pesan akan diterima. Ketika individu mengetahui siapa tertarik pada siapa, atau siapa menghindari siapa, individu dapat meramalkan arus komunikasi interpersonal yang akan terjadi. Semakin tertarik individu dengan seseorang, maka semakin besar kecenderungan individu berkomunikasi dengan orang lain. Kesukaan kepada orang lain, sikap positif, dan daya tarik seseorang disebut sebagai atraksi interpersonal

d. Hubungan Interpersonal
Orang berhubungan dengan orang lain karena mengharapkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi atasan-bawahan adalah persepsi interpersonal, konsep diri, atraksi interpersonal, dan hubungan interpersonal.

Menurut Rakhmat (2009), konsep diri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi interpersonal, karena setiap orang bertingkah laku sedapat mungkin sesuai dengan konsep dirinya. Komunikasi interpersonal banyak bergantung pada kualitas konsep diri yang negatif atau positif. Konsep diri positif akan melahirkan pola perilaku komunikasi yang positif, yaitu melakukan persepsi yang lebih cermat, dan mengungkapkan petunjuk-petunjuk yang membuat orang lain menafsirkan dengan cermat.

Menurut Hurlock (2005), konsep diri adalah gambaran yang dimiliki orang tentang dirinya. Konsep diri merupakan gabungan dari keyakinan yang dimiliki orang tentang diri sendiri, meliputi karakteristik fisik, psikologis, sosial, dan emosional, aspirasi dan prestasi. Centi (1993), mengemukakan bahwa konsep diri meliputi berbagai gagasan tentang diri sendiri seperti, bagaimana individu melihat dirinya sendiri sebagai pribadi, bagaimana merasakan dirinya sendiri, dan bagaimana menginginkan dirinya sendiri.

Agustiani (2009) mengungkapkan bahwa konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya, yang dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari interaksi dengan lingkungan. Konsep diri bukan merupakan faktor bawaan, melainkan berkembang dengan pengalaman yang terus menerus dan terdiferensiasi. Dasar dari konsep diri individu ditanamkan pada saat-saat dini kehidupan anak dan menjadi dasar yang mempengaruhi tingkah lakunya dikemudian hari.

Sedangkan menurut Fitts (Tarakanita, 2001) konsep diri adalah bagaimana diri diamati, dipersepsikan, dan dialami oleh orang tersebut, karena makna konsep diri ini mengandung unsur penilaian dan mempengaruhi perilaku seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Baron & Byrne (2003) mengungkapkan bahwa konsep diri adalah kumpulan keyakinan dan persepsi diri terhadap diri sendiri yang terorganisir.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep diri adalah gambaran atau penilaian positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang dirinya, yang dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari interaksi dengan lingkungan.

Fitts (Agustiani,2006) mengemukakan bahwa aspek-aspek konsep diri, yaitu:

a. Diri fisik (*physical self*). Aspek ini menggambarkan bagaimana individu memandang kondisi kesehatannya, badannya, dan penampilan fisiknya.
b. Diri moral-etik (*moral-ethical self*). Aspek ini menggambarkan bagaimana individu memandang nilai- nilai moral-etik yang dimilikinya. Meliputi sifat – sifat baik atau sifat-sifat jelek yang dimiliki dan penilaian dalam hubungannya dengan Tuhan.
c. Diri pribadi (*personal self*). Aspek ini menggambarkan perasaan mampu sebagai seorang pribadi, dan evaluasi terhadap kepribadiannya atau hubungan pribadinya dengan orang lain.
d. Diri sosial (*sosial self*). Aspek ini mencerminkan sejauhmana perasaan mampu dan berharga dalam lingkup interaksi sosial dengan orang lain.
e. Diri keluarga (*family self*). Aspek ini mencerminkan perasaan berarti dan berharga dalam kapasitasnya sebagai anggota keluarga.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek konsep diri adalah diri fisik, diri moral etik, diri pribadi, diri sosial, dan diri keluarga.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara konsep diri dengan komunikasi atasan-bawahan karyawan bagian *weaving* PT. *X* Bandung ?

Metode Penelitian

Komunikasi atasan-bawahan pada penelitian ini diukur dengan skala komunikasi atasan-bawahan yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Lunandi (1992) yang terdiri dari mendengarkan, pernyataan, keterbukaan, kepekaan dan umpan balik.

Formulasi jawaban dari skala konsep diri adalah *summated rating scale* terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Asumsi yang mendasar pada penskoran adalah jawaban yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*), jawaban subyek pada pernyataan favorabel diberi bobot yang lebih tinggi sedangkan pernyataan unfavorabel diberi skor paling rendah.

Koefisien reliabilitas yang diharapkan (rtt) adalah sebesar 0,7 sedangkan indeks daya beda aitem (*discriminating power*) rata-rata yang diinginkan (rit) adalah sebesar 0,3 perhitungan penentuan jumlah aitem dilakukan dengan menggunakan formula Sperman-Brown, yaitu:

$$r_{tt} = \frac{k.rit^2}{1+(k-1)\ rit^2}$$

$$0{,}7 = \frac{k.0{,}3^2}{1+(k-1)\ 0{,}3^2}$$

$$0{,}7 = \frac{k.0{,}09}{1+(k-1)\ 0{,}09}$$

$$0{,}7 = \frac{0{,}09k}{1+(0{,}09k-0{,}09)}$$

$$0{,}09k = (0{,}09k + 0{,}91)\ 0{,}7$$

$$0{,}09k = 0{,}063k + 0{,}637$$

$$0{,}09k - 0{,}063k = 0.637$$

$$0{,}027k = 0{,}637$$

$$K = \frac{0{,}637}{0{,}027}$$

$$K = 23{,}59$$

Keterangan :

r_{tt} = koefisien reliabilitas yang diharapkan

r_{it} = koefisien korelasi total beda aitem

K = jumlah aitem

Berdasarkan formula tersebut jika rtt = 0,7 dan rit = 0,3 maka jumlah aitem (k) adalah 24 aitem. Sehingga jumlah aitem yang diharapkan adalah 24 aitem, namun untuk mengantisipasi banyaknya aitem yang gugur pada saat uji coba, maka peneliti membuat aitem lebih dari 24 aitem dan aitem tersebut dibuat menjadi 60 aitem. Setelah dilakukan uji coba, diperoleh 25 aitem dengan (rit) 0,359 sampai dengan 0,683, dengan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,906.
Blue print skala komunikasi atasan-bawahan setelah uji coba dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. *Blue print* Skala Komunikasi Atasan-Bawahan.

No	Aspek	Bobot (%)	Jumlah Aitem
1	mendengarkan	20	5
2	pernyataan	20	5
3	keterbukaan	20	5
4	kepekaan	20	5
5	umpan balik	20	5
Jumlah		100 %	25

Skala konsep diri pada penelitian ini adalah skala konsep diri yang disusun berdasarkan aspek konsep diri yang dikemukakan oleh Agustiani, (2009), yaitu: diri fisik, diri moral-etik, diri pribadi, diri sosial, diri keluarga.

Formulasi jawaban dari skala konsep diri adalah *summated rating scale* terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Asumsi yang mendasar pada penskoran adalah jawaban yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*), jawaban subyek pada pernyataan favorabel diberi bobot yang lebih tinggi sedangkan pernyataan unfavorabel diberi skor paling rendah.

Koefisien reliabilitas yang diharapkan (rtt) adalah sebesar 0,7 sedangkan indeks daya beda aitem (*discriminating power*) rata-rata yang diinginkan (rit) adalah sebesar 0,3 perhitungan penentuan jumlah aitem dilakukan dengan menggunakan formula Sperman-Brown, yaitu:

$$r_{tt} = \frac{k.rit^2}{1+(k-1)\,rit^2}$$

$$0{,}7 = \frac{k.0{,}3^2}{1+(k-1)\,0{,}3^2}$$

$$0{,}7 = \frac{k.0{,}09}{1+(k-1)\,0{,}09}$$

$$0{,}7 = \frac{0{,}09k}{1+(0{,}09k-0{,}09)}$$

$$0{,}09k = (0{,}09k + 0{,}91)\,0{,}7$$

$$0{,}09k = 0{,}063k + 0{,}637$$

$$0{,}09k - 0{,}063k = 0.637$$

$$0{,}027k = 0{,}637$$

$$K = \frac{0{,}637}{0{,}027}$$

$$K = 23{,}59$$

Keterangan :

r_{tt} = koefisien reliabilitas yang diharapkan

r_{it} = koefisien korelasi total beda aitem

K = jumlah aitem

Berdasarkan formula tersebut jika rtt = 0,7 dan rit = 0,3 maka jumlah aitem (k) adalah 24 aitem. Sehingga jumlah aitem yang diharapkan adalah 24 aitem, namun untuk mengantisipasi banyaknya aitem yang gugur pada saat uji coba, maka peneliti membuat aitem lebih dari 24 aitem dan aitem tersebut dibuat menjadi 60 aitem. Setelah dilakukan uji coba, diperoleh 25 aitem dengan indeks daya beda aitem (rit) setiap aspek dari skala konsep diri diperoleh, aspek diri fisik 0,403 sampai dengan 0,636, dengan koefisien reliabilitas 0,778. Aspek diri moral etik 0,352 sampai dengan 0,763, dengan koefisien reliabilitas 0,768. Aspek diri pribadi 0,338 sampai dengan 0,661, dengan koefisien reliabilitas0,684. Aspek diri sosial 0,570 sampai dengan 0,817, dengan koefisien reliabilitas 0,868. Aspek diri keluarga 0,265 sampai dengan 0,568, dengan koefisien reliabilitas 0,649. Hasil uji reliabilitas skor komposit skala konsep diri menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,869.

Blue print skala konsep diri setelah uji coba dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. *Blue print* Skala Konsep Diri.

No	Aspek	Bobot (%)	Jumlah Aitem
1	Konsep diri fisik	20	5
2	Konsep diri moral etik	20	5
3	Konsep diri pribadi	20	5
4	Konsep diri sosial	20	5
5	Konsep diri keluarga	20	5
Jumlah		100 %	25

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Data yang terkumpul dari proses penelitian dapat dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai nilai *mean*, nilai minimum, nilai maksimum dan standar deviasi. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh data empirik dan perhitungan skor hipotetik dari kedua skala, secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Empirik				Hipotetik			
		Mean	Std	Min	Max	μ	σ	Min	Max
1.	Konsep diri	77,70	5,558	66	89	62,5	12,5	25	100
2.	Komunikasi atasan-bawahan	81,43	5,964	69	98	62,5	12,5	25	100

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa dari sejumlah 60 data penelitian, maka diketahui deskripsi masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Variabel komunikasi atasan-bawahan untuk skor empirik, nilai rata-rata 81,43 dengan simpangan baku 5,964, skor terendah 69 dan skor tertinggi 98. Skor hipotetik untuk skala konsep diri rata-rata 62,5 dengan simpangan baku 12,5, skor terendah 25 dan skor tertinggi 100.

b. Variabel konsep diri untuk skor empirik, nilai rata-rata 77,70 dengan simpangan baku 5,558, skor terendah 66 dan skor tertinggi 89. Skor hipotetik untuk skala konsep diri rata-rata 62,5 dengan simpangan baku 12,5, skor terendah 25 dan skor tertinggi 100.

2. Kategorisasi

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada kedua variabel penelitian. Kategorisasi yang akan digunakan adalah kategorisasi jenjang berdasarkan distribusi normal.

Tabel 4. Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Deviasi Standar
Rendah	x < mean - 1 SD
Sedang	mean - 1 SD ≤ x < mean + 1 SD
Tinggi	x ≥ mean + 1 SD

Norma kategorisasi tersebut berdasarkan pada skor hipotetik yang dilihat dari nilai mean dan deviasi standar masing-masing variabel.

a. Komunikasi atasan-bawahan

Tabel 5. Kategorisasi Variabel Komunikasi Atasan-Bawahan

Interval	Komunikasi Atasan-Bawahan		Kategori
	Frekuensi	Proporsi (%)	
X<50	0	0%	Rendah
50≤X<75	6	10%	Sedang
X≥75	54	90%	Tinggi

Berdasarkan kategorisasi variabel komunikasi atasan-bawahan dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki komunikasi yang bagus dengan atasan sebanyak 90%, kategori sedang sebanyak 10%, dan kategori rendah sebanyak 0%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek penelitian ini sebagian besar memiliki komunikasi dengan atasan yang tinggi.

b. Konsep diri

Tabel 6. Kategorisasi Variabel Konsep Diri

Interval	Konsep Diri		Kategori
	Frekuensi	Proporsi (%)	
X<50	0	0%	Rendah
50≤X<75	19	31,67%	Sedang
X≥75	41	68,33%	Tinggi

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel konsep diri dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki konsep diri tinggi sebanyak 68,33%, kategori sedang sebanyak 31,67% dan kategori rendah sebanyak 0%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan subjek dalam penelitian ini sebagian besar memiliki konsep diri yang tinggi.

3. Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smimof Test (KS-test)* dengan hasil sebagai barikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data

No	Variabel	Mean	SD	K-S	*Sig.p*	Keterangan
1.	Komunikasi atasan-bawahan	81,43	5,964	0,709	0,646	*Sig.p* > 0,05; Normal
2.	Konsep diri	77,70	5,558	0,696	0,798	*Sig.p* > 0,05; Normal

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa sebaran data pada variabel kepuasan kerja berdistribusi normal, demikian pula dengan variabel disiplin kerja. Hal tersebut berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan melihat nilai *sig.p* yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

b. Uji linieritas

Uji linieritas menggunakan analisis varian dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas

No.	Variabel	F	*Sig.p*	Keterangan
1.	konsep diri*komunikasi atasan-bawahan	29,313	0,000	*Sig.p* < 0,05 ; linier

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai F pada variabel konsep diri dengan komunikasi atasan-bawahan 29,313 (*sig.p* 0,00) dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan linier.

4. Uji Hipotesis

Hasil analisis data diperoleh dari uji hipotesis yaitu hubungan antara konsep diri dengan komunikasi atasan-bawahan menggunakan *Product Moment.* Hasil analisis data menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep diri dengan komunikasi atasan-bawahan (rxy = 0,579, dengan *sig.p* = 0,000). Sumbangan efektif konsep diri terhadap komunikasi atasan-bawahan sebesar 33,5%.

Pembahasan

Hasil penelitian dilihat dari uji hipotesis yang dilakukan dengan korelasi *Product Moment* menunjukkan, ada korelasi positif yang sangat signifikan antara konsep diri dengan komunikasi atasan-bawahan (r_{xy} = 0,579 dengan *sig. p* = 0,000 (p < 0,01). Individu dengan konsep diri yang positif diprediksi akan mampu berkomunikasi secara efektif, dan sebaliknya individu yang konsep dirinya negatif semakin tidak efektif komunikasinya dengan atasannya.

Hurlock (2005) berpendapat bahwa individu dengan penilaian positif terhadap dirinya akan menyukai keadaan dirinya sehingga akan mengembangkan rasa percaya diri, harga diri, serta dapat melakukan interaksi sosial secara tepat. Rasa percaya diri dan harga diri yang tumbuh seiring dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan dirinya membuat individu cenderung tampil lebih aktif dan lebih terbuka dalam melakukan hubungan sosial dengan orang lain. Relasi yang luas akan menjadikan individu mampu mengerti dan melakukan apa yang diharapkan oleh lingkungannya, sehingga memudahkannya untuk menyesuaikan dengan keadaan lingkungan. Sebaliknya, individu dengan konsep diri negatif adalah individu yang mempunyai pandangan negatif tentang dirinya, individu tersebut menilai dirinya sebagai figur yang mengecewakan. Penilaian yang negatif terhadap diri sendiri akan mengarah pada penolakan diri, sehingga individu akan cenderung mengembangkan perasaan tidak mampu, rendah diri, dan kurang percaya diri. Individu merasa tidak percaya diri ketika harus berpartisipasi dalam suatu aktivitas sosial dan memulai hubungan baru dengan orang lain. Penolakan diri juga dapat memicu munculnya sikap agresif dan perilaku negatif, sehingga individu menjadi tertutup dan kurang tertarik untuk menjalin hubungan dengan orang lain.

Sumbangan efektif konsep diri terhadap komunikasi atasan-bawahan sebesar 33,5%. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat (Rakhmat, 2009) bahwa konsep diri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi interpersonal, karena setiap orang bertingkah laku sedapat mungkin sesuai dengan konsep dirinya. Faktor ini merupakan yang amat penting dalam terwujudnya kemampuan komunikasi interpersonal, karena jika seseorang mempunyai konsep diri positif maka akan mampu mengeluarkan segala sesuatu yang ada pada dirinya terutama dalam mengeluarkan pendapat, ide, ataupun gagasan pada orang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel konsep diri memberi sumbangan efektif sebesar 33,5% dalam mempengaruhi komunikasi atasan-bawahan, sedangkan sisanya adalah 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi komunikasi atasan-bawahan adalah persepsi interpersonal, atraksi interpersonal, dan hubungan interpersonal. Senada dengan penelitian Sa'diyah (2005) bahwa ada hubungan antara kognisi sosial dengan kemampuan komunikasi interpersonal pada santri pondok modern "Darussalam" gontor putri di Sambirejo Mantingan Ngawi Jawa Timur.

Komunikasi atasan-bawahan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 90%, ini dapat terlihat ketika dilakukan penggolongan dalam kategorisasi. Begitu juga dengan konsep diri karyawan termasuk dalam kategorisasi tinggi yaitu sebesar 68,33%. Hasil pengkategorisasian pada variabel komunikasi atasan-bawahan termasuk tinggi, berbeda dengan fenomena yang ada dalam latar belakang masalah. Hal tersebut disebabkan oleh jeda waktu peneliti melakukan wawancara dengan penelitian yang lama, peneliti melakukan wawancara pada pada bulan mei 2011, sedangkan peniliti melakukan penelitian pada bulan September 2012. Setelah peneliti melakukan wawancara kembali, dengan jeda yang lama tersebut telah terjadi perubahan struktur organisasi di departemen *weaving*, kepala bagian *weaving* yang baru menerapkan kabijakan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Karyawan diwajibkan untuk memberikan umpan balik kepada atasan, karyawan diwajibkan bertanya kepada atasan bila ada kekurangjelasan instruksi yang diberikan oleh atasan. Begitu juga sebaliknya, karyawan merasa lebih dihargai dengan adanya kebijakan tersebut. Karyawan merasa atasan lebih terbuka, lebih jelas dalam menyampaikan pesan dan instruksi, atasan juga sering melakukan *briefing* sebelum kegiatan perusahaan dimulai. Kondisi yang seperti ini yang membuat karyawan merasa nyaman berada di perusahaan, karyawan merasa lebih dihargai oleh atasannya.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif sangat signifikan antara konsep diri dengan komunikasi atasan-bawahan pada karyawan bagian *weaving* PT *X* Bandung. Semakin positif konsep diri seorang karyawan maka semakin baik komunikasi atasan-bawahannya, sebaliknya semakin negatif konsep diri seorang karyawan maka komunikasi atasan-bawahannya semakin jelek. Sumbangan efektif konsep diri terhadap komunikasi atasan-bawahan sebesar 33,5%, artinya masih ada 66,5% faktor lain yang diduga mempengaruhi komunikasi atasan-bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustiani. 2009. *Psikologi Perkembangan* (Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuain Diri pada Remaja). Bandung : PT Refika Aditama.

Baron, R. A & Byrne. 2003. *Psikologi Sosial.* Jakarta : Erlangga.

Centi. J, P. 1993. *Mengapa rendah diri ?*. Yogyakarta : Kanisius.

Darmawan, A. 2002. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Keterlibatan Kerja pada Tenaga Kerja. Jurnal Psikodinamik. Vol.4, No.2, 103-112.

Hartini, N. 1999. Studi Hubungan Antara Persepi Bawahan Mengenai Kepemimpinan Atasan dengan Intensitas Komunikasi Bawahan Terhadap Atasan. Jurnal INSAN. Nomor 1 TahunI/1999.

Hurlock, E.B. 2005. *Perkembangan anak jilid 2*. Alih bahasa Dr. Med meitasari Tjandrasa. Jakarta : Erlangga.

Kimsey, L. 2009. Intensitas Komunikasi Atasan Bawahan Untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja. http://www.kesimpulan.com/2009/04/intensitas-komunikasi-atasan-bawahan.html. 24 Mei 2012.

Lunandi, A. G. 1992. *Komunikasi Mengena : Meningkatkan Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi*. Cetakan Ke-5. Yogyakarta : Kanisius.

Mardianto, A. 2004. Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan dan Motivasi Terhadap Kinerja di PT BANK Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta. http://eprints.ums.ac.id/838/1/6 ANANG MARDIANTO.pdf. 24 Mei 2012.

Muhammad, A. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara.

Rakhmat, J. 2009. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sa'diyah, H. 2005. Hubungan antara kognisi social dengan kemampuan komunikasi interpersonal pada santri pondok modern "Darussalam" gontor putri di Sambirejo Mantingan Ngawi Jawa Timur. Skripsi, (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.

Tarakanita, I. 2001. Hubungan Status Identitas Etnik dengan Konsep Diri Mahasiswa. Bandung: Jurnal Psikologi – vol 7, no 1.

Wiryanto. 2004. *Ilmu Komunikasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Zalkandari, A. 2010. Komunikasi dialogis atasan bawahan. http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/2038333-komunikasi-dialogis-atasan-bawahan/. 24 Mei 2012.