

Pengaruh Komunikasi Positif terhadap *Job Performance* pada Organisasi Kemahasiswaan

Andhika Alexander Repi* & Yeremia Steven
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
Jalan Dinoyo no 42-44 Surabaya 60265
*e-mail : kandyshare@gmail.com

ABSTRACT

All forms of organization including student organizations must demonstrated optimal performance. However, communication becomes a problem that can hinder the achievement of it. Communication needs to be built not only as a formal medium for conveying messages, but also, there is a need for meaningfulness in carrying out the process, called as positive communication. This study aims to determine the effect of positive communication on job performance in university student organizations in Surabaya. The research method uses a quantitative approach, and the all student organization members were taken as a participant. Positive Communication Scale and Job Performance Scale are used as data collection methods. Regression Analysis was used for analytical method. Descriptively, job performance and positive communication are in the low-medium category. The results showed a significant positive effect between positive communications on job performance in student organizations. Positive communication brought effect to job performance, but there were still other factors that could affect it. Student Organizers need to do a number of sustainability developments, especially in improving the ability of positive communication within the organization. The university through the accompanying lecturers can also facilitate the development of positive communication through development programs such as communication training.

Keywords: *positive communication, job performance, student organization, organization behavior*

ABSTRAK

Semua bentuk organisasi termasuk organisasi mahasiswa harus menunjukkan kinerja yang optimal. Namun, komunikasi menjadi masalah yang dapat menghambat pencapaiannya. Komunikasi perlu dibangun tidak hanya sebagai media formal untuk menyampaikan pesan, tetapi harus diperhatikan juga makna dan proses penyampainnya Hal itu disebut sebagai komunikasi positif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi positif terhadap *job performance* pada organisasi mahasiswa di Surabaya. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan karakteristik mahasiswa aktif dan pengurus organisasi kemahasiswaan Universitas X masa jabatan 2017/2018. Metode pengumpulan data menggunakan kusioner Komunikasi Positif dan kusioner *Job Performance*. Metode analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan -kinerja pekerjaan dan komunikasi positif berada dalam kategori sedang ke rendah. Hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi positif pada *job performance* di organisasi kemahasiswaan. Pengaruh komunikasi positif membawa efek pada *job performance*, meski masih ada faktor lain yang dapat memengaruhinya. Pengurus organisasi mahasiswa perlu melakukan sejumlah pengembangan keberlanjutan, terutama dalam meningkatkan kemampuan komunikasi positif dalam organisasi. Universitas melalui dosen pendamping juga dapat memfasilitasi pengembangan komunikasi positif melalui program pengembangan seperti pelatihan komunikasi.

Kata-kata Kunci: *komunikasi positif, job performance, organisasi mahasiswa, perilaku organisasi*

Pendahuluan

Semua organisasi termasuk organisasi mahasiswa atau ormawa memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan dilakukan dengan berbagai cara, dimana salah satunya adalah mencapai unjuk kerja atau kinerja yang optimal (Borman, Ilgen, & Klimoski, 2003; Spector, 2010; Wagner dan Hollenbeck, 2010; & Ogunola & Akparó, 2015)

Kinerja atau *job performance* merupakan perilaku individu dalam bekerja yang bisa diobservasi dan dinilai dengan menggunakan alat ukur tertentu (Jex, 2002; Ogunola & Akparó, 2015). Kinerja yang optimal ditunjukkan dalam bentuk penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target kerja yang berujung pada kepuasan kerja. Sedangkan, kinerja yang kurang baik dapat mencegah tercapainya tujuan organisasi (Spector, 2010; Robbins & Judge, 2012; Schmerhorn, Hunt, & Osborn, 2012; & Ogunola & Akparó, 2015).

Berdasarkan hasil *preliminary study* yang dilakukan pada organisasi mahasiswa universitas X di Surabaya, ditemukan adanya indikasi kurang optimalnya *job performance* dari para anggotanya. Anggota organisasi mahasiswa tidak melakukan deskripsi pekerjaan yang ada, sehingga proses kerja di organisasi tersebut menjadi terhambat. Pengabaian terhadap pekerjaan dan ketidakpatuhan terhadap penyelesaian tugas berdasarkan *deadline* pun ditunjukkan oleh anggota organisasi. Relasi yang terbangun antar anggota organisasi pun sangat dinamis. Tidak semua anggota organisasi dapat membangun relasi yang dekat, hangat, dan padu. Dari hasil penelitian pendahuluan ini, peneliti menemukan terjadi berbagai konflik personal antar anggota organisasi. Ketidakprofesionalan dalam bekerja pun ditunjukkan dengan sikap adanya anggota yang tidak mau

bekerjasama dengan anggota lain yang sedang berkonflik dengannya.

Dampak yang kemudian muncul dari *job performance* yang kurang optimal ini, antara lain tidak tercapainya indikator keberhasilan program kerja, keterlambatan pembuatan laporan pertanggungjawaban pasca mengadakan program kerja, konflik berkepanjangan antar anggota organisasi, organisasi menjadi kurang inovatif dan kreatif terutama dalam mengeksplorasi program kerja yang lebih aktual.

Probing dan *inquiry* dilakukan peneliti untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai permasalahan yang terjadi. Ada dua penyebab utama mengapa *job performance* di organisasi kemahasiswaan Universitas X menjadi kurang optimal. Pertama, adanya anggota yang kurang mampu menghargai sesamanya. Keengangan untuk berinteraksi secara mendalam membuat suasana relasi di dalam organisasi tersebut menjadi kurang nyaman. Selain itu, keterlibatan dan inisiatif untuk berkontribusi aktif dalam dinamika di organisasi pun masih sangat minim. Anggota organisasi jarang memberikan ide atau masukan terhadap suatu hal ketika hendak mengadakan suatu program. Di sisi lain, ketika program tersebut dijalankan, malah akan ada banyak kritik dan sanggahan dari anggota tersebut.

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya, peneliti menduga bahwa akar masalah dari terjadinya *job performance* yang tidak optimal karena proses komunikasi yang terjadi belumlah integratif dan konstruktif. Kemampuan komunikasi dari para anggota organisasi Universitas X masih tergolong lemah.

Selama ini, komunikasi hanya dianggap sebagai proses bertukar informasi dalam bentuk berbicara, menulis ataupun diskusi (Ebrahimi, Chamanzamin, dan Sourati,

2014). Komunikasi di dalam organisasi pun tidak hanya berupa penyampaian informasi antar anggota, tetapi, bagaimana pihak yang menerima pesan tersebut mampu memahami dan menindaklanjuti isinya (Robbins & Judge, 2012). Distorsi, ambiguitas, dan ketidaksesuaian antara pesan verbal dan nonverbal dapat menyebabkan salah paham antar anggota organisasi. Sebaliknya, ketika distorsi tersebut mampu dikurangi bahkan dicegah, maka anggota organisasi yang saling berkomunikasi mampu saling memahami pesan yang dikirimkan (Robbins & Judge, 2012).

Di satu sisi, sudah begitu banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa komunikasi memiliki peranan terhadap *job performance*. Riggio (2013), Kosasih, Sarwoprasodjo, & Susanto (2014), Ardiansyah (2016), Joski, Putra, & Supratman (2015), Muda, Rafiki dan Harahap (2016), menemukan hal serupa bahwa komunikasi yang baik di dalam organisasi dapat menjadi alternatif terwujudnya kinerja optimal dari para anggotanya. Di sisi lain, permasalahan yang terjadi di organisasi mahasiswa Universitas X harus mampu diatasi dengan konsep komunikasi yang lebih integratif dan konstruktif. Konsep ini dikenal sebagai komunikasi positif (Cameron & Spreitzer, 2012).

Komunikasi positif adalah cara baru dalam berkomunikasi, yaitu para komunikan berupaya untuk membangun proses pertukaran informasi yang integratif (padu) dan konstruktif (saling membangun). Dalam implementasinya pada suatu organisasi, konsep komunikasi positif menuntut seluruh anggota harus menjadi seorang komunikan yang mampu mendengar secara total, saling membangun dan mendukung, sehingga terciptanya suatu kepaduan.

Terlepas dari konsep komunikasi positif yang hendak dieksplorasi lebih mendalam, perlu disadari bahwa organisasi yang sehat ditandai dengan optimalnya *job performance* dari para anggotanya. Ketika *job performance* menjadi kurang optimal, maka akan terjadi berbagai dampak negatif bagi organisasi itu sendiri, seperti tidak tercapainya target, sering terjadinya kesalahan kerja, dan berujung pada tidak tercapainya tujuan organisasi (Spector, 2012; Robbins & Judge, 2012).

Komunikasi positif merupakan perluasan dari konsep psikologi positif, dimana individu diharapkan mampu menggunakan *strength*-nya dalam berdinamika di dalam kehidupan ini, termasuk dalam berkomunikasi. Hanya saja, konsep ini tergolong baru sehingga penelitian pendukung masih tergolong minim. Penelitian yang mengungkap tentang keterkaitan antara komunikasi positif dengan *performance* dalam konteks pendidikan tinggi atau universitas masih sangat terbatas. Penelitian dari Nebo, Nwankwo, dan Okonkwo (2015) menyoroti pada komunikasi efektif dan *job performance* pada seluruh staf, bukan pada komunikasi positif dan organisasi kemahasiswaan secara khusus. Hal inilah yang membuat penelitian ini menjadi lebih aktual dimana di sisi lain, organisasi kemahasiswaan Universitas X pun perlu segera berbenah diri mengoptimalkan *job performance* dari para anggota. Berdasarkan berbagai pemaparan tersebut peneliti merasa terdorong untuk lebih mengeksplorasi bagaimana peran komunikasi positif terhadap *job performance* organisasi kemahasiswaan Universitas X. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah adanya pengaruh komunikasi positif terhadap *job performance*.

Kajian Pustaka

a. Komunikasi Positif

- Definisi

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar dua pihak sehingga tercipta suatu pengertian yang sama (Kreitner & Kinicki, 1995). Akan tetapi, individu memerlukan lebih dari sekadar berkomunikasi atau bertukar informasi. Individu dengan sesamanya memerlukan suatu pemaknaan yang lebih dalam dalam proses tersebut. Ini yang disebut sebagai konsep komunikasi positif.

Cameron (2008) menyatakan bahwa komunikasi positif lebih menggunakan bahasa afirmatif dalam menyampaikan gagasan. Dalam komunikasi positif bisa saja tetap terjadi adu argument namun tanpa menjatuhkan mental pengagasnya, tetap menguatkan individu tersebut meskipun adanya gagasan yang kurang tepat. Browning, Morris dan Kee dalam Cameron dan Spreitzer, 2012) menyatakan pula bahwa komunikasi positif merupakan sebuah pola komunikasi yang dapat menjadi wadah pembangunan organisasi yang konstruktif dan integratif.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa komunikasi positif adalah cara penangkapan dan pemaknaan sebuah informasi yang mendukung organisasi untuk menguatkan dengan menggunakan bahasa yang afirmatif dan mendukung dengan tujuan untuk membentuk organisasi yang integratif dan konstruktif.

- Aspek Komunikasi Positif

Komunikasi positif merupakan pola pertukaran informasi yang konstruktif dan lebih bermakna daripada sekadar menukar informasi. Browning, Morris dan Kee (dalam Cameron dan

Spreitzer, 2012) menyatakan bahwa variabel ini disusun berdasarkan oleh dua aspek utama, yaitu, *integrative communication*, dan *constructive interaction*.

Aspek pertama adalah *integrative communication*, dimana kesatuan pikiran, perasaan, dan orientasi pada kesepahaman harus terjadi dalam setiap proses komunikasi. Aspek ini tersusun oleh beberapa sub aspek, (1) *Inclusiveness*, dimana individu tetap harus mengedepankan argumentasi logis dan koheren ketika terjadi silang pendapat dalam proses diskusi atau interaksi dengan lawan bicaranya; (2) *Respectfulness*, yang berarti adanya sikap menghargai dalam proses interaksi sehingga terbentuk komunikasi yang hangat dan terbuka antar lawan bicara; (3) *Supportiveness*, dimana para komunikan tetap berupaya saling menumbuhkan motivasi lawan bicara meski terjadi silang pendapat, termasuk pula menggunakan bahasa afirmatif dalam setiap argumentasi yang diberikan.

Aspek kedua, yaitu *constructive interaction*, berarti bagaimana komunikan mampu berbicara, mendengar, dan memberikan respon secara tepat terhadap lawan bicaranya meski berada pada ketidaksepahaman gagasan. Dalam membentuk *constructive interaction*, komunikan memerlukan beberapa hal, antara lain, (1) *solution focus*, dimana ketika terjadi silang pendapat, komunikan perlu memfokuskan pada bagaimana mengatasi hal tersebut bukan pada saling mempertahankan argumentasi yang dilandasi ego-pribadi; (2) *future orientation*, yaitu para komunikan yang terlibat dalam adu argumen harus menyadari bahwa diskusi dan perdebatan yang muncul haruslah berorientasi pada masa depan, bukan

memfokuskan diri pada apa yang sudah terjadi; (3) *collaborative interaction*, dimana perbedaan argumentasi dan pandangan antar komunikator diharapkan menjadi suatu integrasi yang padu, dan keunikan dari tiap individu yang termanifestasikan dalam proses komunikasi tersebut dapat saling memberikan kontribusi positif sehingga terciptanya kolaborasi yang konstruktif.

- Hambatan dalam mewujudkan komunikasi yang positif dan efektif Shonubi & Akintaro (2016) menjelaskan bahwa ada sejumlah hal yang dapat menghambat proses komunikasi khususnya di dalam organisasi, antara lain (1) kekurangan informasi mengenai suatu hal yang dibicarakan, (2) ketidakjelasan struktur organisasi, peran dan tugas, (3) hambatan dalam bahasa dari faktor perbedaan dialek, semantik, dan sebagainya, termasuk jargon yang digunakan dalam proses kerja sehari-hari, (4) kepenuhan informasi sehingga komunikator kurang mampu mengolah dan memilah informasi yang hendak diproses, (5) *noise* atau kebisingan, (6) ketidakmampuan dalam mengekspresikan bahasa non verbal sehingga proses komunikasi terasa kaku, (7) ketidakmampuan dalam mendengar, dan (8) ketidakpercayaan antar komunikator.

b. Job Performance

- Definisi

Murphy (dalam Jex, 2002) mendefinisikan *job performance* sebagai seluruh perilaku kerja individu ketika bekerja. Sedangkan menurut Sonnentag (2002), *job performance* merupakan perilaku yang terukur untuk mencapai tujuan organisasi. Borman, Ilgen dan Klimoski (2003) dalam

penelitiannya mengungkapkan bahwa *job performance* merupakan nilai yang dipegang oleh individu dan diterapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. Dari berbagai konsep tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *job performance* merupakan segala bentuk perilaku individu yang memberikan nilai bagi organisasi dan terjadi dalam suatu waktu tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

- Aspek *Job Performance*

Sesuai dengan konsepnya, *job performance* merupakan suatu variabel yang dapat diukur. Pengukuran *job performance* dilakukan dengan menggunakan aspek-aspek yang ada di dalamnya. Murphy (dalam Jex, 2012) menjelaskan bahwa suatu *job performance* dapat terbentuk dalam konteks (1) *Task-oriented behaviors*, dimana individu harus menampilkan perilaku sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dimilikinya (2) *Interpersonally oriented behaviors*, yaitu individu perlu berinteraksi dengan berbagai pihak yang berkaitan dengan pekerjaannya; (3) *Down-time behaviors*, dimana dalam bekerja, individu bisa saja menunjukkan sikap kerja kontraproduktif dan adanya pelanggaran terhadap aturan ataupun prosedur kerja; dan (4) *Destructive/hazardous behaviors*, yaitu berkaitan dengan perilaku yang sangat buruk, dan bahkan menjadi hal yang berpotensi merugikan anggota lainnya serta organisasi itu sendiri.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana peneliti menentukan karakteristik responden, yaitu mahasiswa aktif di kepengurusan organisasi kemahasiswaan

universitas X dalam masa jabatan 2017/2018. Jumlah responden yang diambil, yaitu 174 responden.

Dua variabel dalam penelitian ini, yaitu dengan dua variabel, yaitu komunikasi positif dan *job performance* akan diukur dengan menggunakan Skala Komunikasi Positif dan Skala *Job Performance* berjenis Skala Likert. Skala Komunikasi positif dikonstruksi dengan mengadaptasi konsep dari Browning, Morris dan Kee dalam Cameron dan Spreitzer (2002) dengan 6 aspek, yaitu *inclusiveness*, *respectfulness*, *supportiveness*, *solution focus*, *future orientation*, dan *collaborative interaction*. Nilai Alpha Cronbach's alat ukur ini mencapai 0.933 dengan nilai *corrected item-total correlation* berada pada rentang 0.255-0.774. Sedangkan, Skala *Job Performance* didesain berdasarkan konsep dari yang terdiri dari Murphy (dalam Jex, 2012) yaitu. *Task-oriented behavior*, *interpersonally oriented behavior*, *downtime behaviors*, *destructive/hazardous behaviors*. Nilai Cronbach's Alpha dari Skala *Job Performance* yaitu 0.805 dengan nilai *corrected item-total correlation* berada pada rentang 0.277-0.680. Sehingga, kedua alat ukur ini tergolong reliabel dan valid (Azwar, 2015)

Hipotesis akan diuji dengan teknis Analisis Regresi dimana akan diketahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung (Pallant, 2007). Sebelum melakukan analisis regresi, data yang diperoleh harus melalui uji asumsi yaitu uji normalitas dan linieritas.

Dari hasil uji asumsi, kedua variabel tersebut berhasil lulus uji linieritas. Namun, dari hasil uji normalitas, variabel *job performance* tidak mampu berdistribusi secara normal. Menurut Field (2013) cara untuk mengatasi data yang tidak lulus uji asumsi adalah dengan mentransformasikan data atau dengan melakukan uji *bootstrap*. Selain itu, Pallant (2007) menjelaskan bahwa data yang

jumlahnya besar (>50 responden) wajar dan tetap berpotensi mengalami distribusi yang tidak normal. Hal ini menjadi dasar bagi peneliti ini untuk melanjutkan analisis data dengan menggunakan analisis regresi.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi positif terhadap *job performance* pada organisasi kemahasiswaan. Dari analisis regresi sederhana, diperoleh hasil bahwa nilai sig sebesar $0.043 <$ dari probabilitas 0.05. Artinya, komunikasi positif berpengaruh terhadap *job performance* dan berhasil membuktikan hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini. Komunikasi positif mampu menjadi prediktor bagi terbentuknya *job performance* pada organisasi kemahasiswaan.

Adanya pengaruh komunikasi positif terhadap *job performance* selaras dengan konsep yang diusung Robbins & Judge (2012) bahwa komunikasi yang efektif, yaitu tidak adanya distorsi, minimnya ambiguitas, dan kesesuaian antara bahasa verbal serta nonverbal mampu mendukung tercapainya kinerja maksimal dari suatu anggota organisasi. Sproul (dalam Purwanto, 2012) menemukan bahwa 69% anggota organisasi menggunakan komunikasi verbal, baik itu berbicara, mendengarkan, menulis ataupun membaca, sedangkan sisanya adalah bentuk komunikasi non-verbal dimana kedua tipe komunikasi tersebut berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Hubungan komunikasi yang terjalin baik antar anggota organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Spector, 2010; Wagner dan Hollenbeck, 2010; & Purwanto, 2011)

Penelitian Ebrahimi, Chamanzamin, dan Sourati (2014), Femi (2014) dan Nwata, Umoh, & Amah (2016)

menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat membangkitkan motivasi anggota organisasi untuk berdinamika dengan lebih baik. Komunikasi yang positif dapat memperjelas pengerjaan tugas, dan mengarahkan anggota mencapai tujuan organisasi (Borman, Ilgen, & Klimoski, 2003; Schmerhorn, Hunt, & Osborn, 2012; dan Ogunola & Akparó, 2015). Shonubi & Akintaro (2016) pun mengungkapkan bahwa kinerja organisasi dan *job performance* dapat ditingkatkan ketika terjadi komunikasi yang saling terintegrasi dan padu antar seluruh komponen anggota didalamnya.

Jika konsep ini diimplementasikan dalam konteks organisasi kemahasiswaan, maka *job performance* dari organisasi kemahasiswaan dipengaruhi oleh komunikasi yang terjadi di antara anggota organisasi. Kinerja yang kurang optimal seperti tidak terselesaikannya pekerjaan dengan optimal, target program kerja tidak terpenuhi, dan program kerja kurang sesuai dengan rencana yang dibuat dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi dari para anggota. Kepasifan anggota organisasi mahasiswa dalam memberikan pendapat dan ide terkait pelaksanaan program kerja, serta ketidakpahaman anggota dalam mengerjakan tugas-tugasnya merupakan bentuk dari tidak optimalnya komunikasi yang terbangun di dalam organisasi kemahasiswaan Universitas X. Perbedaan pendapat yang terjadi pun ditanggapi para anggota organisasi mahasiswa tersebut secara negatif dengan cara beradu argumen tanpa mau mendengarkan argumentasi lawan bicara.

Komunikasi positif diharapkan dapat dibangun diantara anggota organisasi mahasiswa. Namun, tidak bisa dipungkiri bahwa konflik karena komunikasi berpotensi tetap muncul. Hambatan dalam berkomunikasi seperti yang dipaparkan oleh Shonubi & Akintaro

(2016) terjadi di anggota organisasi mahasiswa universitas X. Peneliti sempat mewawancarai beberapa responden setelah mengisi alat ukur, dan dari hasil tersebut ditemukan bahwa ada beberapa anggota organisasi yang berasal dari luar Surabaya. Hal ini menyulitkan mereka dalam berkomunikasi dan memahami instruksi secara jelas dan tepat. Perbedaan bahasa, halangan semantik, ataupun jargon yang digunakan dalam proses komunikasi sehari-hari dapat berpengaruh terhadap efektivitas komunikasi yang terjadi Shonubi & Akintaro (2016).

Selain itu, peneliti juga mengungkapkan bahwa para anggota organisasi kurang mampu mendengar dan mengekspresikan emosi mereka secara tepat. Bahasa non-verbal yang digunakan pun terkadang masih kerap disalahpersepsikan oleh lawan bicara sehingga menimbulkan *mis-perception* diantara para anggota organisasi tersebut. Purwanto (2012) dan Shonubi & Akintaro (2016) menyatakan bahwa ketika seorang komunikan lemah dalam hal mengekspresikan suatu pesan ke dalam bentuk bahasa verbal maupun non-verbal, serta kurang mampu mendengar, maka akan menghambat terciptanya komunikasi positif. Spector (2010) dan Browning, Morris dan Kee (dalam Cameron dan Spreitzer, 2012) menambahkan bahwa dalam komunikasi organisasi, kemampuan mendengar pun menjadi salah satu hal penting untuk mewujudkan komunikasi efektif dan positif.

Komunikasi positif belum terbangun di organisasi mahasiswa universitas X. Hal ini pun diperkuat dari deskripsi hasil penelitian bahwa variabel komunikasi positif berada pada kategori sedang cenderung rendah, yaitu 64.3%. Demikian pula deskripsi hasil variabel *job performance* pun berada pada kategori yang sama, yaitu pada angka 71.8%. Padahal, variabel komunikasi positif

menentukan terciptanya *job performance* optimal dalam proses kerja sehari-hari. Sehingga, perlu adanya langkah antisipatif dan responsif dari para anggota organisasi kemahasiswaan melalui kemampuan pengelolaan cara berkomunikasi. Purwanto (2012) menjabarkan setidaknya ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi dalam mengelola komunikasi. Para mahasiswa harus mampu memfilter pesan yang masuk dan menyeleksi pesan penting dan mendesak untuk direspon. Ketika pesan tersebut dalam jumlah yang besar, mahasiswa anggota organisasi kemahasiswaan perlu berlatih mendelegasikan tugas disertai instruksi yang jelas menjadi hal yang sangat penting. Saat terjadi konflik pun, anggota organisasi harus mampu untuk bersikap terbuka dan menunjukkan fakta dari setiap informasi yang diberikan. Shonubi & Akintaro (2016) menyatakan bahwa langkah antisipasi untuk membangun komunikasi organisasi yang efektif dan positif adalah melalui memperjelas setiap ide yang diberikan, dan selalu aktif memberikan umpan balik dari setiap diskusi yang terjadi. Secara sederhana, para mahasiswa organisasi harus mau memberikan pendapat dalam setiap proses diskusi baik berupa pertanyaan, pernyataan, sanggahan, ataupun argumentasi.

Seorang komunikator yang baik atau bisa diartikan sebagai komunikator positif harus mampu menunjukkan kemampuan mendengar aktif atau *attentive listening*, ketertarikan interpersonal atau *interpersonal concern*, berkomunikasi dengan mengekspresikan emosi atau *emotional expressiveness*, dan kepercayaan diri (Kosasih, Sarwoprasodjo, & Susanto, 2014 dan Venter, 2017). Wright (2002), dan Purwanto (2012) menjelaskan bahwa komunikasi positif merupakan suatu keterampilan yang dapat ditingkatkan. Cara-cara seperti membaca, lebih banyak

mendengarkan, terlibat dalam diskusi kecil, melatih kemampuan presentasi, dan menulis artikel dapat menjadi sarana bagi anggota organisasi untuk meningkatkan keterampilannya dalam berkomunikasi.

Dalam implementasinya, para anggota organisasi kemahasiswaan perlu lebih menunjukkan sikap respek dan suportif terhadap lawan bicara. Argumentasi yang logis pun perlu disampaikan secara tepat dengan memfokuskan pada solusi suatu masalah dan berorientasi pada masa depan. Aspek-aspek dari komunikasi positif yaitu komunikasi yang integratif dan konstruktif perlu diwujudkan oleh para anggota organisasi mahasiswa universitas X (Browning, Morris dan Kee dalam Cameron dan Spreitzer, 2012).

Penelitian ini juga mengungkap tentang data deskriptif komunikasi positif dan *job performance* berdasarkan usia dan jenis kelamin. Peneliti menemukan bahwa tidak adanya perbedaan tingkat komunikasi positif dan *job performance* antar partisipan. Kesamaan generasi dan rentang usia antar responden, yaitu pada rentang 18-23 tahun tidak serta merta membuat perbedaan fundamental pada komunikasi positif yang diterapkan dan *job performance* yang ditunjukkan oleh para responden. Hal ini pun turut didukung dengan penelitian Lasut, Lengkong, dan Ogi (2017) bahwa usia tidak memiliki pengaruh terhadap komunikasi sejauh tidak berada pada generasi yang berbeda. Sedangkan, penelitian dari Putra (2016) dan Venter (2017) mengungkap bahwa pola komunikasi bisa saja berbeda jika dihadapkan pada perbedaan generasi.

Hasil deskriptif penelitian ini tergolong menarik. Di satu sisi, peneliti menemukan bahwa tidak ada perbedaan komunikasi positif dan *job performance* berdasarkan jenis kelamin. Hal ini pun senada dengan temuan dari Ufuophu-Biri dan Iwu (2014) maupun Lasut, Lengkong, dan Ogi (2017) yang menyatakan bahwa tidak ada

hubungan antara jenis kelamin dengan komunikasi positif maupun *job performance*. Aminah, Suprapti, dan Hikmah (2016) pun menemukan bahwa faktor gender tidak berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu organisasi. Pria maupun wanita mempunyai persamaan kedudukan termasuk kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Bahkan, jika gender menjadi suatu hal yang dibedakan akan berdampak pada penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan (Tahar, dalam Aminah, dkk, 2016).

Di sisi lain, berbagai referensi menunjukkan bahwa jenis kelamin akan menjadi prediktor terbentuknya komunikasi positif dan kinerja. Wright (2002) menjelaskan bahwa pola komunikasi antara pria dan wanita berbeda. Cara pria berbicara adalah bagaimana ia berkomunikasi untuk mendapatkan dan mempertahankan perhatian, ataupun dalam konteks memberikan laporan atau *report talks*. Sedangkan wanita membentuk komunikasi untuk dapat membangun suatu hubungan yang saling memahami atau *rapport talk*. Secara gender, memang ada perbedaan antara bagaimana pria dan wanita berkomunikasi. Perbedaan ini bukan karena topik yang sedang didiskusikan, tetapi, cara penyampaian dan tujuan dari informasi yang dibahas, cara interupsi, penggunaan kata/kalimat, menggunakan cerita humor, dan sebagainya (Wright, 2002 dan Prakasa (2015). Di tahun 1991, Deborah Tannen (dalam Sangra, 2015) mengungkapkan teori mengenai *genderlect style*, yaitu bagaimana cara berkomunikasi secara efektif dengan lawan bicara yang berbeda gender. Bahkan, Wright (2002) menjelaskan adanya kata baru yang disebut sebagai '*genderflex*', yaitu seorang komunikator perlu menyesuaikan gaya bicara, bahasa, dan komunikasinya

berdasarkan dengan lawan jenis yang menjadi lawan bicaranya.

Meski terjadi hal yang kontradiktif mengenai ada atau tidak adanya perbedaan komunikasi berdasarkan gender, komunikasi positif harus tetap dibangun oleh para anggota organisasi untuk dapat mencapai *job performance* yang optimal. Dengan temuan ini, para anggota organisasi diharapkan dapat lebih peka terhadap lawan bicaranya berdasarkan gender yang ada serta menyesuaikan berbagai hal seperti bahasa yang digunakan, topik yang dibahas, bahasa non-verbal yang dipakai, dan sebagainya.

Peneliti sudah menemukan bahwa komunikasi positif mampu menjadi prediktor terbentuknya *job performance* pada organisasi kemahasiswaan. Akan tetapi, komunikasi positif hanya memberikan sumbangan efektif sebesar 2.3%. Masih terdapat 97.7% faktor lain yang dapat menjadi penentu terbentuknya *job performance* pada organisasi mahasiswa. Wright (2002) menjelaskan bahwa kepribadian, dan turut berpengaruh terhadap pembentukan *job performance*. Kepemimpinan, motivasi, kompensasi benefit dan pemberian pelatihan/*coaching* menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi (Nzuve dan Njambi, 2015). Pawirosumarto, Sarjana, dan Muchtar (2016) mengungkapkan bahwa tipe kepemimpinan, motivasi, dan tingkat kedisiplinan anggota menjadi prediktor terhadap terbentuknya kinerja karyawan. Dari berbagai hal tersebut dapat diidentifikasi bahwa selain komunikasi positif, anggota organisasi maupun pengurus dan dewan pembina organisasi kemahasiswaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang membuat *job performance* di organisasi kemahasiswaan Universitas X tersebut belum optimal. Analisis kebutuhan sebagai dasar pengembangan

organisasi kemahasiswaan sangat perlu dilakukan untuk kedepannya (Spector, 2010; Robbins & Judge, 2012; Riggio, 2013)

Keberhasilan komunikasi dalam suatu organisasi termasuk organisasi mahasiswa menjadi langkah strategis universitas untuk pencapaian tujuan dan sasaran. Keberhasilan komunikasi dapat tercermin dari efektivitas dan efisiensi para anggota dalam menyampaikan pesannya serta mendukung tercapainya kinerja atau *job performance* yang prima. Oleh sebab itu, organisasi kemahasiswaan perlu lebih meningkatkan kemampuan berkomunikasi secara positif melalui berbagai cara (Wright, 2002; Spector, 2010; Purwanto, 2012; Robbins & Judge, 2012; Ogunola & Akparó, 2015; Shonubi & Akintaro, 2016).

Hasil penelitian ini sangat perlu ditindaklanjuti oleh para *stakeholder* terkait. Perlu adanya program tindak lanjut agar hasil penelitian berperan positif terhadap pengembangan organisasi mahasiswa. Pihak universitas melalui dosen pendamping organisasi kemahasiswaan perlu mendesain suatu program pengembangan sebagai wadah peningkatan komunikasi positif antar anggota organisasi seperti bentuk kegiatan pelatihan komunikasi positif. Para pengurus organisasi kemahasiswaan diharapkan tetap berupaya mempertahankan pola komunikasi yang sudah terbangun antar sesama anggota dan bahkan meningkatkannya. Kegiatan-kegiatan sederhana seperti *ormawa gathering* menjadi media untuk peningkatan kemampuan komunikasi antar anggota organisasi. Selain itu, peran aktif mahasiswa sebagai anggota organisasi kemahasiswaan di Universitas X sangat diperlukan khususnya dalam proses diskusi agar lebih mau menyampaikan pendapat, bertanya, ataupun berargumentasi, serta berupaya untuk lebih menghargai opini dari rekan-rekannya. Komunikasi yang integratif dan

konstruktif sebisa mungkin dibangun, dilatih, dan diterapkan agar tercipta optimalisasi *job performance* pada organisasi kemahasiswaan universitas X.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa nilai sig $0.043 < 0.05$. Hipotesis pada penelitian ini pun terbukti bahwa komunikasi positif berpengaruh terhadap *job performance*. Komunikasi positif mampu menjadi prediktor bagi terbentuknya *job performance* dengan angka sebesar 2.3%. Artinya, 97.7% faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *job performance* seperti kepribadian, motivasi, kompensasi dan pemberian pelatihan.

Respon yang kurang menyenangkan dalam proses komunikasi antar anggota, kepasifan anggota dalam proses diskusi, serta ketidamampuan dalam mendengar orang lain menjadi temuan lain dalam penelitian ini bahwa komunikasi positif belum terbentuk di organisasi kemahasiswaan universitas X. Hal-hal inilah yang kemudian menghambat proses kerja di organisasi terutama dalam pelaksanaan program kerja dan membuat *job performance* tidak maksimal.

Hasil dan temuan penelitian ini perlu segera ditindaklanjuti oleh berbagai pihak, baik universitas melalui dosen pendamping serta pengurus dan anggota organisasi itu sendiri. Kegiatan-kegiatan seperti pelatihan dan '*ormawa gathering*' bisa menjadi alternatif untuk meningkatkan kemampuan komunikasi positif yang dapat menunjang perkembangan kinerja organisasi. Keterbukaan dan kemauan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi positif dari setiap anggota pun perlu dilakukan.

Referensi

Aminah, S., Suprpti, S., & Hikmah (2016). Pengaruh faktor gender terhadap

- kinerja dosen perguruan tinggi swasta di kota semarang. *Media Ekonomi dan Manajemen*. 31(1), 39-47
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 16-29
- Azwar, S. (2015). *Dasar-Dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2003). *Handbook of psychology volume 12 : Industrial and organizational psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons
- Cameron, K. S. (2008). *Positive leadership : Strategies for extraordinary performance*. California: Berrett-Koehler Publishers, Inc
- Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (2012). *The oxford hanbook of positive organizational scholarship*. New York: Oxford University Press
- Ebrahimi, R., Chamanzamin, M.R., & Sourati, P. (2014). Investigating the effect of organizational communications on the performance of managers in government agencies of astara. *International Review of Management and Business Research*. 3(4), 2095-2104
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology : A scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons
- Joski, V. C., Putri, Y. R., & Supratman, L. P. (2015). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di sma regina pacis bogor. *e-Proceeding of Management*. 2(2), 2330-2336
- Kosasih, D. E., Sarwoprasodjo, S., & Susanto, D. (2014). Komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus gapoktan pada program penguatan lembaga distribusi pangan masyarakat. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*. 12(2), 92-102
- Kreitner, Robert., & Kinicki, Angelo. (1995). *Organizational behavior : Third edition*. Boston: IRWIN
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors influencing employees' performance : A study on the islamic banks in Indonesia. *Journal of Business and Social Sciences*. 5(2), 73-80
- Nebo, C.S, Nwankwo, P.N., & Okonkwo, R.I. (2015). The role of effective communication on organizational performance: A study of nnamdi azikiwe university, awka. *Review of Public Administration and Management*. 4(8), 131-148
- Nzuve, S.N.M., & Njambi, M.P. (2015). Factors perceived to influence employees' performance: A case of the independent electoral and boundaries commision. *Problems of Management in the 21th Century*. 10(2), 88-98
- Ogunola, A.A., & Akporaro, A.C. (2015). The relationship between organizational communication and job performance of employees of selected nigerian brewing industries. *Information and Knowledge Management*. 5(2), 85-91
- Pallant, Julie. (2007). *SPSS survival manual : A step by step guide to data analysis using SPSS for windows third edition*. New York: McGraw Hill
- Prakasa, S.P. (2015). Komunikasi dan gender: Perbandingan gaya komunikasi dalam budaya maskulin dan feminim. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*. 5(1), 19-30
- Priyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing

- Putra, Y.S. (2016). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among Makarti*. 9(18), 124-134
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis Edisi Keempat*. Penerbit Erlangga
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to industrial/organizational psychology*. New Jersey: Pearson
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2012). *Essentials of Organizational Behavior Eleventh Edition*. London: Person Education Limited
- Shonubi, A.O., & Akintaro, A.A. (2016). The impact of effective communication on organizational performance. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*. 3(3), 1904-1914
- Schemerhorn Jr, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2012) *Organizational behavior : Seventh edition*. New York: Wiley & Sons, Inc.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today : Introduction to industrial and organizational psychology* (10th ed.). Upper Saddle River, N. J. : Prentice Hall
- Sonnentag, S. (2002) *Psychological management of individual performance*. New York: Wiley & Sons, Inc
- Spector, P. (2012). *Industrial and organizational psychology : Research and practice*. Singapore: John Wiley & Sons Singapore Pte. Ltd
- Venter, E. (2017). Bridging the communication gap between generation y and the baby boomer generation. *International Journal of Adolescence and Youth*. 22(4). 497-507, DOI: 10.1080/02673843.2016.1267022
- Vosloban, R. I. (2012). The influence of the employee's performance on the company's growth – a managerial perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3, 660-665
- Wagner III, J. A., Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational behavior : Securing competitive advantage*. New York: Routledge
- Wright, H.N. (2002). *Communcation @work*. CA: Gospel Light