

Tri Dewi Bilqis¹
Koesworo
Setiawan²
Robby Firliandoko³

PENGARUH GAYA KOMUNIKASI ASERTIF PIMPINAN PT. FORGED MOTORSPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Gaya komunikasi pemimpin berkaitan erat dengan kinerja karyawan dimana ia bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya komunikasi asertif pimpinan dan kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh gaya komunikasi asertif pimpinan PT. Forged Motorsport terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana 33 karyawan di PT. Forged Motorsport. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur dua variabel utama gaya komunikasi asertif pimpinan dan kinerja karyawan. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dilakukan uji validitas dengan menggunakan analisis faktor dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh gaya komunikasi asertif pimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya komunikasi asertif Pemimpin PT. Forged Motorsport dapat diterapkan dengan sangat baik, kinerja karyawan memperoleh kriteria penafsiran sangat baik. Sementara itu gaya komunikasi asertif pimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menyarankan bahwa pimpinan perlu mengembangkan keterampilan komunikasi asertif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Peningkatan kualitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan dapat menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Gaya Komunikasi Asertif, Pimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

The communication style of a leader is closely related to the performance of the employees under their supervision. This study aims to determine the assertive communication style of leaders and employee performance, as well as to understand the impact of the assertive communication style of PT. Forged Motorsport leaders on employee performance. This research uses a quantitative approach with a survey method. The sampling technique used is saturated sampling, involving 33 employees at PT. Forged Motorsport. Data were collected through a questionnaire designed to measure two main variables: the assertive communication style of the leader and employee performance. To ensure the validity and reliability of the research instrument, a validity test was conducted using factor analysis and a reliability test using Cronbach's Alpha. The collected data were analyzed using simple linear regression analysis to examine the influence of the leader's assertive communication style on employee performance. The research results show that the assertive communication style of the leaders at PT. Forged Motorsport can be applied very well, with employee performance meeting the criteria for very good interpretation. Meanwhile, the assertive communication style of the leaders has a positive and significant impact on employee performance. These findings suggest that leaders need to develop assertive communication skills to create a more productive and harmonious work environment. The improvement in the quality of communication between leaders and employees can be an important factor in enhancing employee and overall organizational performance.

Keywords: Assertive Communication Style, Leadership, Employee Performance

^{1,2,3)}Universitas Djuanda
email: tridewibilqis@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu komponen terpenting dalam setiap organisasi adalah komunikasi, yang berfungsi sebagai penghubung antara pemimpin dan karyawan. Komunikasi yang efektif tidak hanya memastikan bahwa pesan disampaikan dengan jelas, tetapi juga membantu anggota tim lebih memahami satu sama lain dan bekerja sama lebih baik. Dalam dunia kerja, cara seorang pemimpin berkomunikasi sangat memengaruhi suasana kerja dan tingkat produktivitas tim.

Komunikasi asertif memungkinkan seorang pemimpin untuk menyampaikan pendapat, perasaan, dan instruksi mereka dengan jelas tanpa menyakiti atau merendahkan perasaan orang lain (Aprilistyan dan Ikhwan, 2022). Pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat dengan karyawan mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada motivasi dan kinerja mereka. Di lingkungan kerja yang dipenuhi dengan rasa saling menghormati dan apresiasi, karyawan akan merasa lebih dihargai, didengar, dan dipahami, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas.

Gaya komunikasi asertif memainkan peran kunci dalam menciptakan komunikasi yang seimbang. Gaya komunikasi pimpinan berperan penting dalam menentukan keberhasilan hubungan kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi asertif, yang ditandai dengan sikap tegas tetapi menghormati, dapat sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan gaya komunikasi asertif karena gaya komunikasi ini mampu menyampaikan instruksi kerja dengan efektif. Pemimpin dapat menggunakan gaya komunikasi asertif untuk memaksimalkan potensi karyawan, membangun kepercayaan, dan meningkatkan efektivitas kerja tim. Gaya komunikasi asertif mendukung pencapaian target organisasi serta pengembangan individu karyawan, yang menghasilkan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini menjadi sangat relevan karena PT. Forged Motorsport dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan asertif dan rendah hati. PT. Forged Motorsport menjadi lebih kompetitif di pasar nasional di bawah kepemimpinannya. Memenangkan berbagai ajang kompetisi modifikasi mobil menunjukkan kecintaan besar pemimpin terhadap dunia otomotif. Ini membuatnya diakui sebagai pemimpin bisnis dan sebagai figur yang berprestasi di industri otomotif.

Gaya komunikasi asertif yang diterapkan tidak hanya relevan dalam konteks bisnis, tetapi juga memberikan gambaran lebih luas tentang bagaimana keterampilan komunikasi dapat memengaruhi kinerja organisasi. Penelitian tentang pengaruh gaya komunikasi asertif pimpinan terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan. Hal ini bertujuan untuk memahami bagaimana komunikasi yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan mendorong mereka untuk memberikan performa terbaik.

METODE

Komunikasi Asertif

Komunikasi adalah unsur utama yang menjadi penggerak proses pengelolaan sebuah organisasi (Firliandoko et al, 2018). Komunikasi menjadi hal utama dalam melaksanakan interaksi sosial dan memiliki peranan penting dalam setiap individu dalam organisasi atau masyarakat untuk mengirim dan menerima pesan melalui media masing-masing (Firliandoko et al, 2023). Gaya komunikasi adalah komponen penting dalam komunikasi, yang merujuk pada cara seseorang berkomunikasi dengan orang lain. Banyak hal dapat memengaruhi gaya komunikasi seseorang, seperti kepribadian seseorang, lingkungan sosialnya, dan tujuan komunikasi (Widyastuti, 2017). Umumnya gaya komunikasi yang digunakan individu terdiri dari pasif, agresif serta asertif yang memiliki perbedaan masing-masing pada konteks penggunaannya.

Jika gaya komunikasi pasif komunikasi pasif cenderung menghindari konflik dan mengutamakan keinginan orang lain, maka komunikasi agresif lebih mendominasi tanpa mempertimbangkan pendapat orang lain dan seringkali kedua gaya ini tidak menghasilkan komunikasi yang konstruktif dan efektif (Widyastuti, 2017). Maka alternatif yang lebih efektif adalah komunikasi asertif yang menempatkan pribadi dalam posisi tengah.

Komunikasi asertif, menurut Hutapea (2020), memungkinkan seseorang untuk menyampaikan pendapat, perasaan, dan kebutuhannya secara tegas, jujur, dan langsung tanpa mengabaikan perasaan dan hak orang lain. Ini menjadikan gaya komunikasi asertif sebagai

keterampilan penting bagi mereka yang ingin membangun komunikasi dua arah yang efektif dan mengurangi kesalahpahaman (Khotimah et al., 2022). Ada beberapa indikator yang menjadi tolak ukur gaya komunikasi asertif seperti:

1. Mendengarkan secara aktif artinya pribadi memberi perhatian menyeluruh pada pembicaraan.
2. Menyatakan harapan dengan jelas adalah kemampuan menyampaikan keinginan dengan tegas dan tetap menghargai orang lain.
3. Memperhatikan menunjukkan kepedulian atau minat terhadap apa yang diperhatikan.
4. Kompromi dan negosiasi melalui pengambilan jalan tengah dengan cara diskusi dan pertukaran informasi untuk menyelesaikan masalah atau pengambilan keputusan.
5. Bersikap gigih dan sabar dengan tidak mudah menyerah dan tekad yang kuat dalam menghadapi kegagalan.
6. Kritik yang membangun adalah kritik yang diberikan untuk meningkatkan atau memperbaiki sesuatu tanpa menjatuhkan orang lain.

Kinerja Karyawan

Faktor penting dalam sebuah organisasi adalah kinerja karyawan, yang menentukan seberapa baik seorang karyawan dapat memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan biasanya terkait dengan pencapaian atau hasil yang diperoleh dalam menjalankan tugas-tugas tertentu.

Menurut Khairizah et al. (2016), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai prestasi atau hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan tidak hanya mengenai penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan, tetapi juga bagaimana karyawan menjalankan tugas-tugas tersebut dengan performa tertentu yang mampu mencapai tujuan organisasi (Purnomo, 2022; Setiawan dan Muafik, 2023)). Ini berarti bahwa kinerja diukur bukan hanya dari jumlah pekerjaan yang dilakukan tetapi juga dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan memenuhi standar dan harapan organisasi yang meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Berdasarkan teori komunikasi, gaya komunikasi asertif diyakini memiliki pengaruh positif terhadap hubungan interpersonal, motivasi kerja, serta kepuasan kerja. Dengan komunikasi yang jelas dan terbuka, karyawan lebih memahami ekspektasi, merasa dihargai, dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Ini dapat merangsang peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, ada hubungan yang logis antara gaya komunikasi asertif dengan kinerja karyawan.

Pimpinan dengan gaya komunikasi asertif cenderung memberikan instruksi yang jelas dan mendengarkan masukan dari karyawan. Hal ini membantu mengurangi kebingungan, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong rasa percaya diri dan tanggung jawab. Semua faktor ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja.

RQ1: Apakah gaya komunikasi asertif memiliki pengaruh pada kinerja karyawan?

Gaya Komunikasi Asertif

Kinerja Karyawan

Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebesar 33 orang merupakan subjek studi. Metode pemungutan sampel memakai cara sampel jenuh. Adapun jenis informasi yang dipakai informasi primer juga sekunder. Cara pengambilan informasi dilaksanakan melalui pembelajaran kepustakaan serta pembelajaran lapangan, dengan menggunakan penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan yang sudah disiapkan terlebih dahulu, wawancara dan observasi. Uji instrumen dilakukan melalui pengujian validitas serta reliabilitas. Pengujian validitas dilaksanakan dalam mempertimbangkan pertanyaan yang ada pada angket.

Tabel 1 Hasil Perhitungan Nilai Validitas

Variabel	r_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
----------	--------------	-------------	------------

Variabel	r _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
Gaya Komunikasi Asertif (X)	0.661 **	0,361	Valid
	0.531 **	0,361	Valid
	0.523 **	0,361	Valid
	0.371 **	0,361	Valid
	0.535 **	0,361	Valid
	0.367 **	0,361	Valid
	0.384 **	0,361	Valid
	0.394 **	0,361	Valid
	0.421 **	0,361	Valid
	0.444 **	0,361	Valid
Gaya Komunikasi Asertif (X)	0.693 **	0,361	Valid
	0.414 **	0,361	Valid
	0.631 **	0,361	Valid
	0.602 **	0,361	Valid
	0.495 **	0,361	Valid
	0.454 **	0,361	Valid
	0.714 **	0,361	Valid
	0.507 **	0,361	Valid
	0.453 **	0,361	Valid
	0.820 **	0,361	Valid
Gaya Komunikasi Asertif (X)	0.361 **	0,361	Valid
	0.370 **	0,361	Valid

Hasil pengujian validitas terhadap semua pernyataan pada variabel gaya komunikasi asertif dan kinerja karyawan valid dikarenakan rhitung paling besar daripada rtabel (0,361).

Tabel 2 Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R _{kritis}	Kesimpulan
Gaya komunikasi asertif	0,750	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,834	0,6	Reliabel

Adapun output pengujian reliabilitas menggambarkan bahwa penilaian cronbach alpha untuk semua variabel yang digunakan reliabel karena seluruh faktor nilainya lebih besar 0,60. Informasi yang dikumpulkan selanjutnya dianalisa menggunakan analisis regresi sederhana, analisa koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Forged Motorsport berdiri sejak tahun 2011 yang memproduksi dan menyediakan suku cadang otomotif, terutama sistem pendinginan mesin kendaraan. Perusahaan ini berkantor pusat di Jl. A. Yani No.48 Tanah Sereal, Bogor, Jawa Barat, dan memiliki dua cabang penting di Bogor dan Bekasi. Perusahaan didukung oleh 33 karyawan profesional berbakat di Cabang Bogor.

Hasil Penelitian

1. Gaya Komunikasi Asertif Pimpinan

Adapun untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap gaya komunikasi asertif dapat dilihat dari indikator mendengarkan, menyatakan harapan dengan jelas, memperhatikan, kompromi dan negosiasi, bersikap gigih dan sabar serta memberikan kritik yang membangun.

Tabel 3 Rekapitulasi Variabel Gaya Komunikasi Asertif (X)

No	Indikator	Rata-Rata Nilai	Kriteria Penafsiran
1.	Mendengarkan	4,50	Sangat Baik
2.	Menyatakan harapan dengan jelas	4,34	Sangat Baik
3.	Memperhatikan	4,43	Sangat Baik
4.	Kompromi dan negosiasi	4,50	Sangat Baik

No	Indikator	Rata-Rata Nilai	Kriteria Penafsiran
5.	Bersikap gigih dan sabar	4,30	Sangat Baik
6.	Memberikan kritik yang membangun	4,53	Sangat Baik
Jumlah		4,43	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel gaya komunikasi asertif yaitu sebesar 4,43 yang termasuk kedalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa atasan menggunakan pendekatan komunikasi yang jelas, terbuka, dan penuh rasa hormat saat berinteraksi dengan karyawan.

2. Kinerja Karyawan

Adapun untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Tabel 4 Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Rata-Rata Nilai	Kriteria Penafsiran
1.	Jumlah pekerjaan	4,53	Sangat Baik
2.	Kualitas pekerjaan	4,59	Sangat Baik
3.	Ketepatan waktu	4,50	Sangat Baik
4.	Kehadiran	4,51	Sangat Baik
5.	Kemampuan kerjasama	4,63	Sangat Baik
Jumlah		4,55	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 4,55 yang termasuk kedalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan hasil yang melebihi harapan atau standar yang telah ditetapkan

3. Pengaruh Gaya Komunikasi Asertif Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forged Motorsport

a. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun persamaan tersebut adalah menunjukkan pengaruh gaya komunikasi asertif terhadap kinerja karyawan pada PT. Forged Motorsport.

Tabel 5 Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	37,927	6,253		6,066	,000
	Gaya Komunikasi Asertif	,143	,117	,214	2,220	,002

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 37,927 + 0,143 X + e$$

Besarnya pengaruh variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 37,927 artinya pada saat gaya komunikasi asertif ($X = 0$) maka kinerja karyawan bernilai positif.
2. Koefisien regresi gaya komunikasi asertif (X) bertanda positif, berarti variabel gaya komunikasi asertif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan setiap terjadinya peningkatan gaya komunikasi asertif diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

b. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel gaya komunikasi asertif dengan kinerja karyawan

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,376	,015	1,825
a. Predictors: (Constant), Gaya Komunikasi Asertif				
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Adapun hubungan antara gaya komunikasi asertif terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka korelasi 0,614 yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Artinya, semakin tinggi gaya komunikasi asertif maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

1. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa besarnya R square sebesar 0,376 atau 37,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel gaya komunikasi asertif terhadap kinerja karyawan sebesar 37,6% sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal tersebut karena faktor gaya komunikasi asertif yang mempengaruhi kinerja karyawan relatif kecil. Gaya komunikasi asertif hanya salah satu dari sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dan tidak cukup kuat untuk menjadi faktor tunggal yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan secara signifikan.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terkait (Y). Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa variabel gaya komunikasi asertif memperoleh nilai thitung sebesar 2,220 dan nilai ttabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $33-2-1 = 30$ sebesar 1,697 berarti $thitung > ttabel$ ($2,220 > 1,697$). Sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya gaya komunikasi asertif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Gaya Komunikasi Asertif Pimpinan

Hasil rekapitulasi hasil dari variabel independen (X) gaya komunikasi asertif dengan skala likert dan penafsiran nilai menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki kategori sangat baik dengan skor 4,43. Pemimpin mampu menyampaikan komunikasi yang jelas, terbuka, dan penuh rasa hormat saat berinteraksi dengan karyawan. Adapun indikator memberikan kritik yang membangun merupakan indikator dengan penilaian tertinggi, sementara itu indikator gigih dan sabar menjadi penilaian terendah.

Gaya komunikasi asertif pimpinan menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk membangun hubungan kerja yang sehat, memimpin dengan lebih baik, memberikan arahan yang jelas, dan memberdayakan karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka. Albert Ellis (2014) menemukan, melalui pendekatan Rasional Emotif Perilaku (REBT), bahwa gaya komunikasi yang asertif dalam kepemimpinan mendorong interaksi yang lebih produktif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Menurut penelitian Gorden (2019), komunikasi yang asertif dari pimpinan dapat meningkatkan partisipasi tim dan mengurangi kecemasan dan stres di tempat kerja.

Namun, berbeda dengan temuan penelitian Newton (2006), penelitian ini menemukan bahwa gaya komunikasi yang sangat asertif atau tidak sensitif dapat berpotensi berdampak negatif, karena pemimpin dianggap terlalu dominan sehingga tidak sensitif terhadap perasaan orang lain. Sebaliknya, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi yang sangat asertif ditandai dengan keterbukaan dan penuh hormat. Hasil ini memperluas perspektif yang ada dengan menekankan pentingnya komunikasi konstruktif dalam meningkatkan komunikasi asertif sangat penting untuk memastikan dampaknya tetap positif di lingkungan kerja.

2. Kinerja Karyawan

Hasil rekapitulasi variabel dependent (Y) kinerja karyawan dengan skala likert dan penafsiran nilai menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki kategori penafsiran yang sangat baik dengan skor nilai 4,55. Kinerja yang sangat baik adalah hasil dari kombinasi kemampuan,

dedikasi, dan sikap kerja yang luar biasa. Indikator ketepatan waktu memiliki penilaian terendah, sebaliknya indikator kemampuan kerjasama memiliki penilaian tertinggi.

Kinerja karyawan yang sangat baik menunjukkan bahwa pekerja melakukan pekerjaan yang sangat baik dan melebihi standar atau harapan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg (2013) bahwa pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan pemimpin dapat mendorong kinerja karyawan yang sangat baik. Ini sangat penting karena ketika pimpinan berkomunikasi dengan asertif, karyawan merasa diakui dan didukung, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Goh, P., dan Low, S. (2023), gaya komunikasi yang efektif dari pemimpin dapat memotivasi dan mendukung karyawan untuk mencapai kinerja yang sangat baik.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Shah (2019) menemukan bahwa komunikasi yang tidak efektif dari pimpinan menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Jika seorang pemimpin tidak dapat berkomunikasi dengan efektif dapat menyebabkan karyawan tidak termotivasi. Sebaliknya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi yang efektif dan jelas dari pimpinan menyebabkan kinerja karyawan yang sangat baik. Hasil ini memperluas perspektif tentang kinerja karyawan yang sering terkait dengan komponen yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya harus berkonsentrasi pada menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa nyaman, berkomunikasi dengan baik, dan memiliki kepemimpinan yang tepat.

3. Pengaruh Gaya Komunikasi Asertif Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forged Motorsport

Berdasarkan hasil uji hipotesis, gaya komunikasi asertif pemimpin secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hitung lebih besar dari ttabel (2,220 lebih besar dari 1,697). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pemimpin yang tegas, jelas, dan penuh empati di perusahaan memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi karyawan. Pengaruh komunikasi asertif adalah salah satu komponen utama yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa gaya komunikasi asertif, yang mencakup komunikasi yang terbuka, jujur, dan langsung, memiliki potensi untuk meningkatkan hubungan antara pemimpin dan karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Hidayat (2020) dalam industri mobil menemukan bahwa pemimpin mampu meningkatkan kualitas kerja dan efisiensi tim produksi dengan memberikan kritik membangun dan instruksi yang jelas. Sihombing (2017) menemukan bahwa ada korelasi signifikan antara gaya komunikasi yang asertif dan tingkat produktivitas karyawan di perusahaan.

Namun, ini berbeda dengan temuan penelitian Hossain et al. (2020), yang menunjukkan bahwa gaya komunikasi yang asertif tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan karena kepemimpinan yang lebih dominan dan kurangnya ruang untuk inisiatif pribadi. Namun, temuan pada penelitian ini menunjukkan gaya komunikasi yang asertif berpengaruh dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Pemimpin yang dapat berkomunikasi secara asertif cenderung lebih baik dalam menangani konflik.

Hasil ini memperluas pemahaman tentang seberapa besar gaya komunikasi yang asertif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini menunjukkan bahwa meskipun gaya komunikasi yang asertif dapat bermanfaat, besar kecilnya dampak ini tergantung pada banyak faktor. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi besar kecilnya dampak ini termasuk konteks budaya organisasi, keberadaan kepemimpinan yang mendukung, dan tingkat keterampilan komunikasi yang asertif yang dimiliki oleh karyawan. Pada beberapa organisasi, tingkat kepemimpinan yang mendukung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya komunikasi asertif Pemimpin PT. Forged Motorsport dapat diterapkan dan dilakukan dengan baik.
2. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya komunikasi asertif Pemimpin.

3. Hasil uji hipotesis uji (T) dengan memperoleh hasil dengan thitung > ttabel ($2,220 > 1,697$). Hal ini artinya bahwa gaya komunikasi asertif Pemimpin PT. Forged Motorsport memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya komunikasi asertif dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki karyawan terhadap tujuan organisasi. Ini menumbuhkan kepercayaan dan rasa saling menghormati, yang menghasilkan budaya kerja yang kuat dan hasil yang optimal.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu bidang komunikasi organisasi, terutama dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Gaya komunikasi asertif yang diterapkan oleh pemimpin memiliki efek nyata yang signifikan pada pembentukan hubungan kerja yang sehat, motivasi karyawan, dan peningkatan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

Al Mirza, R. U., Rini, A. P., & Lestari, B. S. (2020). Hubungan Antara Self Efficacy dengan Komunikasi Asertif pada Mahasiswa Psikologi. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(01), 30–40. <https://jurnal.unTAG-sby.ac.id/index.php/sukma/article/view/3591/0>

Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 61–82. <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>

Aminah, A., Arivia, A., Firdaus, F., Grace Nathalie, G., Devira Utami, H., & Ardhyarizky, S. (2023). Pelatihan Komunikasi Asertif Menggunakan Teori Akomodasi Komunikasi Psikoedukasi di Perusahaan X. *Sabdamas*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.25170/sabdamas.v2i1.5010>

Aprilistyan, S. F., & Ikhwan, K. (2022). Kontribusi Komunikasi Asertif Dan Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja: Kajian Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 389–400. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.306>

Bambang Mudjiyanto, Launa, Hayu Lusianawati, & Faisyal. (2023). Studi Kualitatif Gaya Komunikasi Manajerial Terhadap Pembentukan Motivasi Dan Sikap Karyawan. *Komversal*, 5(2), 277–296. <https://doi.org/10.38204/komversal.v5i2.1503>

Budi, N. P. (2022). Perilaku Asertif Kepala Sekolah Perempuan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan dan Kinerja Guru di SD Khadijah 3 Surabaya. *Jurnal Kependidikan Islam*, 12(2), 191–205. <https://doi.org/0.15642/japi.2022.12.2.191-205>

Karyanti, K., Syarif, D. F. T., & Fatchurahman, M. (2024). Pelatihan Komunikasi Asertif dengan Teknik Psychoeducational Intervention untuk Mencegah Cyberbullying. *Carmin: Journal of Community Service*, 4(1), 23–30. <https://doi.org/10.59329/carmin.v4i1.115>

Khairizah, A., Noor, I., Suprapto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272, 3(7), 1268–1272.

Muskita, S. M. (2017). Efektivitas Layanan Bimbingan Kelompok dalam Meningkatkan Komunikasi Asertif. *Widya Warta*, 41(02), 232–246.

Panjaitan, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 40.

Prasetiani, A. G., & Andriany, M. (2022). Assertive Family Communication Applied for Inmates. *Jurnal Ners LENTERA*, 10(1), 8–15.

Purba, G., & Mariani Ruslanty. (2023). Peran Komunikasi Asertif Dalam Menghindari Konflik Rumah Tangga Kristen. *Jurnal Tabgha*, 4(1), 12–21. <https://doi.org/10.61768/jt.v4i1.65>

Purnomo, S. (2022). Peranan Penting Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Organisasi. *ARKANA: Jurnal Komunikasi Dan Media*, 1(01), 34–42. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/arkana/article/view/2746>

Qaddura, Z. H., Dewi, V. S., Putri, N. D. P., Khoirunnisa, K., & Cahyono, I. (2019). Pengalaman komunikasi asertif pada perempuan yang menikah melalui proses ta’aruf. *Jurnal Psikologi Islam*, 6(1), 57–66.

Raka Aulia, M., & Setiawan, K. (2023). Pengaruh Gaya Komunikasi Asertif Direktur Perumda Tirta Pakuan Bogor Terhadap Kinerja Kayawan. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2738–2746.

Firliandoko, R, M. Luthfie & AA. Kusumadinata. (2018). Strategi Manajemen Komunikasi pada Bogor Ngariung. *Jurnal Komunikatio*, 4(1), 13-26.

Firliandoko, R, S. Sarwoprasodjo dan A. Saleh. (2023). Pembingkaian Pesan Komunikasi Komunitas Gerakan Sosial Perubahan Iklim dalam Mendapatkan Dukungan. Mendhangi: Jurnal Ilmu Komunikasi, 2(1), 1-15, 2964-0784..

_____, M. Luthfie & AA. Kusumadinata. (2018). Strategi Manajemen Komunikasi pada Bogor Ngariung. Jurnal Komunikatio, 4(1), 13-26.

Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. Jurnal Simetrik, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>

Setiawan, K. dan Muafik R.A. (2023). Komunikasi Interpersonal sebagai Inti Pelayanan Prima: Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelanggan di Puskesmas Ciderum.. Prediksi, 22(1), 24-34.

Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Bulletin of Management and Business, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>

Swandhana, H. (2017). Peranan Komunikasi Horizontal Dalam Peningkatan Kinerja Pada Prime Sauce. PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis, 2(2), 228–234. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/456>

Tiara, A., & Wininda Qusnul Khotimah. (2023). Inklusi Pada Organisasi Dalam Membangun Kemampuan Komunikasi Asertif Individu. Kaganga Komunika: Journal of Communication Science, 5(2), 222–236. <https://doi.org/10.36761/kagangakomunika.v5i2.3024>

Wahyu Utomo, R., Yusuf, R., & Hatimatunnisani, H. (2024). Efektivitas Komunikasi Asertif Dalam Meningkatkan Keterampilan Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Melalui Pelatihan Financial Life Skill. Jurnal Pendidikan, Humaniora, Linguistik Dan Sosial (Jagaddhita), 2(2). <https://doi.org/10.58268/jagaddhita.v2i2.99>

Widyastuti, T. (2017). Pengaruh Komunikasi Asertif Terhadap Pengelolaan Konflik. Widya Cipta Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 1(1), 1–7.

Wulandari, C. I., & Wihardja, H. (2022). Pengaruh Implementasi Manajemen Konflik dan Teknik Asertif dalam Keperawatan di RSU Antonius Pontianak. Literasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Inovasi, 2(2), 1194–1204. <https://doi.org/10.58466/literasi.v2i2.546>