

**HUBUNGAN EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ATASAN PADA
BAWAHAN DENGAN LOYALITAS PRAJURIT
SEKSI BEKAL BEKANGDAM I/BB**

SKRIPSI

OLEH:

**RICKY NATANAEL JUAHTA BANGUN
17.860.0329**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/24

**HUBUNGAN EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ATASAN PADA
BAWAHAN DENGAN LOYALITAS PRAJURIT
SEKSI BEKAL BEKANGDAM I/BB**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

**RICKY NATANAEL JUAHTA BANGUN
17.860.0329**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan
Dengan Loyalitas Prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB


Nama : Ricky Natanael Juahta Bangun

NPM : 17.860.0329

Fakultas : Psikologi Industri & Organisasi



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ketua Program studi

Tanggal Lulus : 29 Agustus 2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/24

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Agustus 2024



Ricky Natanael Juahta Bangun
17.860.0329

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ricky Natanael Juahta Bangun

NPM : 17.860.0329

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan Dengan Loyalitas Prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 29 Agustus 2024
Yang menyatakan,



Ricky Natanael Juahta Bangun

Hubungan Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan Dengan Loyalitas Prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB

Oleh:

Ricky Natanael Juahta Bangun
17.860.0329

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara efektivitas komunikasi atasan pada bawahan dengan loyalitas prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB yang berjumlah 34 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Total Sampling*. Berdasarkan dari hasil analisis penelitian pada efektivitas komunikasi atasan pada bawahan dengan loyalitas prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB, diketahui bahwa hipotesis diterima yang berarti ada hubungan positif antara antara efektivitas komunikasi atasan pada bawahan dengan loyalitas prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB dilihat dari nilai koefisien linearitas di mana $r_{xy} = 0,660$ dengan $p \text{ linearity} = 0,188 > 0,05$ yang artinya ada hubungan antara efektivitas komunikasi atasan pada bawahan dengan loyalitas prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB, Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (r^2) yang memiliki nilai 0,435, hal ini setara dengan 43,5%, yang artinya efektivitas komunikasi atasan pada bawahan berkontribusi sekitar 43,5% terhadap loyalitas prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB. Dari hasil data perhitungan mean empirik dan mean hipotetik, diketahui variabel efektivitas komunikasi atasan pada bawahan memiliki mean hipotetik sebesar 52,5, mean empirik sebesar 36,24 dan standar deviasi sebesar 6,243. Sedangkan untuk variabel loyalitas prajurit, mean hipotetik sebesar 42,5, mean empiriknya sebesar 33,18 dan standar deviasi sebesar 6,375. dari hasil tersebut diketahui bahwa efektivitas komunikasi atasan pada bawahan tergolong rendah dan loyalitas prajurit tergolong rendah.

Kata Kunci: Efektivitas Komunikasi, Loyalitas Prajurit, Prajurit.

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN SUPERIOR'S COMMUNICATION EFFECTIVENESS WITH SUBORDINATES AND SOLDIER LOYALTY AT THE SUPPLY SECTION OF BEKANGDAM I/BB

BY:

RICKY NATANAEL JUAHTA BANGUN
NPM: 17.860.0329

This research aimed to examine the correlation between the superior's communication effectiveness with subordinates and soldier loyalty at the Supply Section of Bekangdam I/BB. The type of research used was quantitative correlational. The sample in this research consisted of 34 individuals. The sampling technique used was total sampling. Based on the results of the analysis, it was found that the hypothesis was accepted, indicating a positive correlation between the superior's communication effectiveness with subordinates and soldier loyalty at the Supply Section of Bekangdam I/BB. This was evidenced by a linearity coefficient of $r_{xy} = 0.660$ with p linearity = $0.188 > 0.05$, which suggests there was a relationship between the superior's communication effectiveness with subordinates and soldier loyalty at the Supply Section of Bekangdam I/BB. Additionally, the coefficient of determination (r^2) was 0.435, equivalent to 43.5%, indicating that the superior's communication effectiveness with subordinates contributed approximately 43.5% to soldier loyalty at the Supply Section of Bekangdam I/BB. From the calculated data of empirical mean and hypothetical mean, it was found that the variable of the superior's communication effectiveness with subordinates had a hypothetical mean of 52.5, an empirical mean of 36.24, and a standard deviation of 6.243. Meanwhile, for the soldier loyalty variable, the hypothetical mean was 42.5, the empirical mean was 33.18, and the standard deviation was 6.375. These results indicated that both the superior's communication effectiveness with subordinates and soldier loyalty were categorized as low.

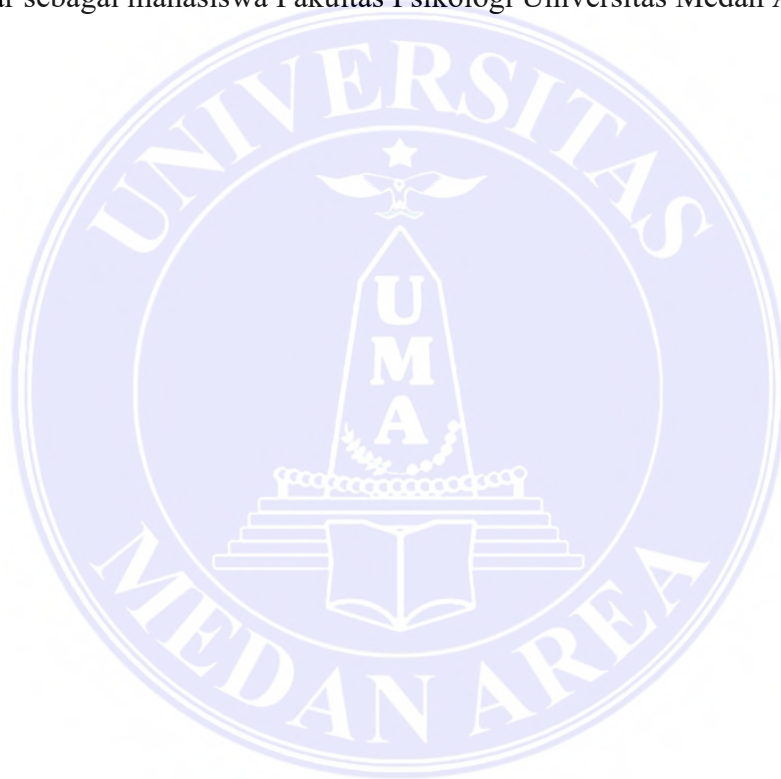
Keywords: *Communication Effectiveness, Soldier Loyalty, Soldiers.*



RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Tebing Tinggi pada tanggal 27 Oktober 1998 dari ayah yang bernama Bapak Abner Bangun dan ibu Senita br Ginting. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Alamat Peneliti di Asmil Yonif 100 Rider, Namu Ukur Utara, Sei Bingai, Kab. Langkat, Sumatera Utara.

Tahun 2016 peneliti lulus dari SMA Negeri 1 Tebing dan pada tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



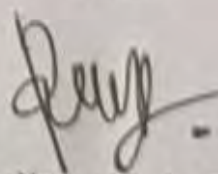
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang tiada habisnya peneliti sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, pemilik segala ilmu yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan Dengan Loyalitas Prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB" sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi., M.A., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing, kepada Bapak Khairuddin, S.Psi., M.Psi., selaku Ketua Sidang, kepada Ibu Yunita, S.Pd., M.Psi., Kons., selaku Sekretaris Sidang, kepada Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Penguji, yang telah banyak memberikan saran. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga dan teman terdekat atas segala doa dan perhatiannya.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga skripsi penelitian ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Penulis



Ricky Natanael Juahta Bangun

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Hipotesis Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Prajurit.....	10
2.2 Loyalitas Prajurit	11
2.2.1 Definisi Definisi Loyalitas	11
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas.....	12
2.2.3 Aspek-Aspek Loyalitas	14
2.2.4 Ciri-Ciri Loyalitas Prajurit	16
2.3 Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan	19
2.3.1 Definisi Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan.....	19
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan	20
2.3.3 Aspek-Aspek Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan.....	24
2.3.4 Tujuan Komunikasi Atasan Pada Bawahan	26
2.3.5 Hambatan Komunikasi Efektif.....	27
2.4 Hubungan Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan Dengan Loyalitas Prajurit	30
2.5 Kerangka Konseptual	32
III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	33
3.2 Alat dan Bahan	33
3.3 Metodologi Penelitian	34
3.4 Subjek Penelitian.....	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel.....	35
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	35

3.5	Prosedur Penelitian.....	35
3.5.1	Persiapan Penelitian	35
3.5.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian	36
3.6	Teknik Analisis Data	37
3.6.1	Uji Validitas	37
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.6.3	Uji Normalitas	38
3.6.4	Uji Linearitas	38
3.6.5	Uji Hipotesis.....	38
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	40
4.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan.....	40
4.1.2	Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Loyalitas Prajurit.....	40
4.1.3	Uji Normalitas	41
4.1.4	Uji Linearitas	42
4.1.5	Hasil Uji Hipotesis.....	42
4.1.6	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	43
4.1.6.1	Mean Hipotetik.....	43
4.1.6.2	Mean Empirik.....	43
4.1.6.3	Kriteria	43
4.2	Pembahasan	45
V.	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan.....	49
5.2	Saran.....	50
	DAFTAR PUSTAKA.....	51
	LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Distribusi Aitem Skala Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan Sebelum Uji Coba	36
2. Distribusi Aitem Skala Loyalitas Prajurit Sebelum Uji Coba.....	37
3. Distribusi Skala Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan Setelah Uji Coba	40
4. Distribusi Skala Loyalitas Prajurit Setelah Uji Coba	41
5. Hasil Uji Normalitas	41
6. Hasil Uji Linieritas	42
7. Hasil Uji Hipotesis Korelasi	43
8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	44



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual	32
2. Kurva Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan	44
3. Kurva Loyalitas Prajurit	45



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Skala Penelitian.....	56
2. Data Mentah Skala Penelitian.....	59
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum dan Sesudah Uji Coba.....	61
4. Hasil Uji Normalitas dan Linearitas.....	65
5. Uji Korelasi.....	68
6. Surat Penelitian.....	69



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, seluruh industri dan organisasi mengalami perkembangan yang pesat, mulai dari teknologi yang digunakan harus mumpuni untuk tercapainya target dan tujuan sebuah organisasi. Disaat seperti inilah, sebuah organisasi harus didukung dengan pemimpin organisasi yang baik dalam memimpin serta bawahan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap disiplin dan lainnya sebagai pendorong kemajuan organisasinya. Tidak hanya itu, loyalitas kerja seluruh struktur organisasi tanpa terkecuali sangat diperlukan untuk pengembangan organisasi agar tercapainya tujuan.

Minton (dalam Harras dkk, 2020) menyatakan bahwa loyalitas adalah konsep sikap yang menunjukkan atau mencerminkan organisasi. Dengan kata lain, seorang pegawai telah mantap bahwa kehidupan dan masa depannya berada pada temannya kerja saat ini, maka tidak ada alasan untuk tidak setia. Loyalitas menjadi salah satu faktor kemajuan organisasi. Pekerja yang memiliki loyalitas akan menumbuhkan rasa tanggung jawab, kepemilikan serta mencurahkan seluruh masa depannya pada organisasi yang ia tempati.

Poerwopoespito (dalam Astuti dkk, 2022) mengemukakan bahwa loyalitas kerja dapat dilihat dari sikap seseorang untuk menunjukkan keterampilan dan kemampuannya, melalui pelaksanaan ketertiban dan tanggung jawab, disiplin dan kejujuran dalam bekerja. sebagai bagian yang terpenting diperusahaan, sikap pekerja merupakan loyal. Sikap tersebut merupakan hasil terciptanya sebuah situasi

menyenangkan serta mendukung di tempat kerja, serta menjaga citra perusahaan dan ketersediaan pekerjaan dalam jangka panjang.

Dalam menumbuhkan loyalitas para pekerja, organisasi harus menciptakan suasana yang menyenangkan, hangat, harmonis, sehingga pekerja dapat memberikan dan menyalurkan seluruh kemampuannya pada organisasi. Jika organisasi tidak menciptakan suasana tersebut, akan berdampak buruk bagi pekerja dan para pekerja akan memiliki loyalitas yang rendah pada perusahaan atau organisasi. karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang rendah akan ditandai dengan memiliki perasaan negatif terhadap perusahaan, seperti merasa ingin meninggalkan perusahaan yang menjadi tempat ia bekerja sekarang, merasa bekerja di perusahaan lain akan lebih memberikan keuntungan terhadap dirinya, tidak merasakan adanya manfaat yang diterima dari perusahaan, sering membolos dan memiliki perasaan menyesal oleh keputusan mereka yang telah bergabung dengan perusahaan tersebut (Basamalah, dalam Pardaningtyas & Budiani, 2017).

Harras, dkk (2020) bagi karyawan atau pegawai loyalitas itu soal hati, maka tidak akan ada orang yang bisa memaksanya, sekalipun itu organisasi. Ia hanya akan terpengaruh oleh perasaan seperti perhatian, penghargaan, kepedulian dan lain sebagainya. Maka, hal yang diperlukan adalah membangun hubungan yang baik dalam berkomunikasi. Pemimpin dan bawahan merupakan elemen penting dalam suatu instansi yang memiliki peran penting dalam menjalankan tugas dari instansi bersangkutan termasuk TNI. Banyaknya tugas dan besarnya tanggung jawab yang diemban Tentara Negara Indonesia dalam menjaga kedaulatan negara serta membantu keamanan dalam negara, mengharuskan TNI baik pangkat tertinggi hingga unsur terendah harus meningkatkan dan mengembangkan *performance*

disemua bidang dan tentunya instansi Militer ini harus benar-benar memperhatikan keanggotannya, agar menjadi loyal terhadap instansi Militer tersebut. Loyalitas kerja prajurit unsur bawahan dibutuhkan oleh setiap instansi Militer, namun loyalitas prajurit tidak muncul dengan sendirinya, disini sangat dibutuhkan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas kerja prajurit, salah satunya dengan menjalin komunikasi yang baik dan efektif antara atasan dengan bawahan.

Salah satu faktor yang menyebabkan pekerja loyal atau tidak nya dalam sebuah organisasi adalah komunikasi efektif (Flippo dalam Wihcaksono, 2016). Upaya meningkatkan loyalitas pekerja termasuk juga dibagian lain termasuk prajurit salah satunya dapat dilakukan dengan menaikkan tingkat komunikasi efektif yang terjadi dilingkungan tempat ia bekerja. Pasalnya, komunikasi merupakan salah satu metode pemeliharaan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan konflik secara musyawarah dan mufakat sehingga dapat memotong mata rantai *turnover* atau perpindahan dan mutasi tenaga kerja. Adapun mutasi atau perpindahan prajurit ini mencerminkan tingkat loyalitas yang ada dalam sebuah organisasi atau instansi. (Hasibuan dalam Thohiroh & Syafaruddin, 2020).

Komunikasi merupakan suatu proses yang berkembang, yaitu dari yang bersifat impersonal, menjadi interpersonal. Kemampuan mengelola komunikasi dalam interaksi meliputi kemampuan untuk menerima, mengirim, dan menindak lanjuti informasi. Proses dalam komunikasi menghubungkan orang satu dengan orang yang lain (Ivancevich dalam Puspita & Ratnaningsih, 2015).

Banyak orang keliru dalam memaknai komunikasi organisasi. Sebagian besar melihat dari perspektif komunikasi sosial, sehingga condong pada pemaknaan

sifatnya atau cara di dalam komunikasi. Sesungguhnya komunikasi organisasi bersifat formal, dan bentuknya berupa perintah, delegasi, koordinasi dan supervisi (Harras dkk, 2020). komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain melalui proses tertentu sehingga tercapai apa yang di maksud atau diinginkan oleh kedua belah pihak. Di dalam komunikasi terkandung maksud atau tujuan yang jelas antara si penyampai atau pengirim pesan (komunikator) dengan si penerima pesan (komunikan). Maksud dan tujuan yang jelas antara kedua belah pihak akan mengurangi gangguan atau ketidakjelasan, sehingga komunikasi yang terjadi akan berjalan secara efektif (Abidin, 2022).

Jika komunikasi tidak berjalan dengan efektif yang dilakukan oleh atasan dengan bawahan, akan menimbulkan ketidakjelasan informasi, sehingga bawahan menjadi ragu dalam menjalankan perintah atasan. Tidak hanya itu, bawahan juga tidak menjalankan tugas dengan benar bahkan tidak mengerjakan perintah tersebut dikarenakan ragu dengan intruksi atasan, sehingga dapat menyebabkan terhambatnya tujuan organisasi. Hal ini lah yang menyebabkan ketidakloyalan seseorang terhadap organisasi dikarenakan tidak efektifnya komunikasi yang dilakukan atasan dengan bawahan.

Bekangdam atau Perbekalan Angkatan Kodam merupakan badan pelaksana daerah Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat didaerah yang memiliki fungsi penyediaan persediaan logistik tempur, angkutan perang dan bahan pokok. Fenomena yang peneliti temukan di Bekangdam I/BB ini, menurut hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 14 Desember 2023 kepada Kepala Seksi Bekal Bekangdam I/BB, para prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB ini mulai menunjukkan menurunnya loyalitas kerjanya yang ditandai dengan rendahnya

tingkat disiplin kerja seperti lambat dalam mengerjakan tugas atau perintah, selalu izin pada saat diberi tugas, tidak bersemangat dalam menjalankan tugas serta sukar menolak dengan mencari alasan jika diberi tugas tambahan. Hal ini menunjukkan menurunnya atau rendahnya loyalitas prajurit sesuai dengan ciri loyalitas kerja yang rendah menurut Soegandhi (Juwita & Khalimah, 2021), yaitu moral dan disiplin kerja yang rendah serta rendahnya semangat dan kegairahan kerja.

Selanjutnya peneliti melakukan studi awal dengan memberikan kuesioner sederhana kepada prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB untuk melihat apakah hasil wawancara yang peneliti lakukan sesuai dengan apa yang terjadi pada prajurit. Hasil kuesioner yang peneliti lakukan, 92,98% prajurit menyatakan, bidang Perbekalan Angkutan Kodam ini tidak sesuai dengan bidang yang ia inginkan. Hal ini membuat prajurit kurang memiliki motivasi menjadi keanggotaan Bekangdam dan tidak memiliki loyalitas terhadap bidang tersebut. Selanjutnya, 82,45% prajurit menyatakan bertolak belakang dengan atasan dan organisasi mengenai pemikiran-pemikiran untuk kepentingan instansi. Selanjutnya, 68,42% prajurit menyatakan ragu dapat membantu instansi tempat ia bekerja.

Hasil dari studi awal diatas, sesuai dengan ciri-ciri loyalitas rendah yang dikatakan oleh Poerwopoespito (2004), karyawan dengan loyalitas yang rendah akan menunjukkan kurangnya disiplin kerja, tingginya tingkat absensi, tidak bertanggung jawab serta menunjukkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Sebaliknya, loyalitas kerja yang tinggi tercermin pada karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada prajurit Seksi Bekal Bekandam I/BB pada tanggal 14 Desember 2023 dengan hasil wawancara, prajurit menyukai pekerjaannya sebagai TNI dan bangga dengan menyangand tugas sebagai TNI, tetapi akhir-akhir ini mereka merasa bidang ini kurang cocok dengan fashionnya dan mereka mulai tidak bersemangat dalam bertugas. Alasan mereka lambat dalam mengerjakan tugas karena mereka takut salah dalam mengerjakan tugas. Mereka mengaku selalu mendapatkan tugas dengan bahasa yang singkat dan tidak jelas dengan apa yang dikatakan atasan. Mereka sudah mengkonfirmasi ulang dan menanyakan kembali kepada atasan perihal tugas-tugas yang harus mereka selesaikan, tetapi bahasa yang diucapkan atasan tetap sama dan sulit dimengerti prajurit. Oleh karena itu, prajurit lambat dalam mengerjakan tugasnya bahkan tidak mengerjakan sama sekali tugas yang diberikan atasan.

Dari yang diutarakan prajurit diatas, dapat dipahami bahwa komunikasi yang dilakukan atasan kepada para prajurit kurang efektif. Sekarang ini, banyak sekali atasan dari suatu instansi tidak dapat berkomunikasi dengan efektif dengan bawahannya seperti penyampaian informasi yang kurang lengkap, pemilihan bahasa yang susah dimengerti oleh bawahan sehingga menyebabkan kesalahpahaman dalam mencerna informasi yang disampaikan serta kurangnya kemampuan *public speaking* atasan yang menyebabkan bawahan tidak mengerti sama sekali dengan apa yang disampaikan atasan kepada bawahan. Akibat dari ketidakefektivan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan pada anggota TNI, menyebabkan terhambatnya kinerja bawahan sehingga bawahan ragu dan enggan melakukan pekerjaannya yang jika dibiarkan terus-menerus akan mengakibatkan rendahnya loyalitas karyawan dengan organisasi dan atasan.

Bawahan menjadi serba salah dalam mengambil keputusan. Jika tidak merespon informasi atau menjalankan perintah atasan, mereka akan dijatuhi hukuman, sementara itu informasi yang disampaikan tidak begitu akurat sehingga respon yang dianalisis menjadi ambigu. Hal ini menjadi permasalahan yang serius karena dapat menghambat kinerja anggota, ancaman penurunan jabatan serta terhambatnya tujuan dari organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Menurut Oei (dalam Eristaria dkk, 2020), loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Kemampuan komunikasi merupakan faktor penentu kesuksesan setiap individu maupun organisasi untuk bertahan dalam persaingan bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Kemampuan komunikasi seseorang dalam organisasi diperlukan dalam setiap kondisi misalnya pada saat mempersiapkan sebuah presentasi bisnis, menyampaikan ide-ide atau gagasan dalam suatu rapat, negosiasi bisnis, melatih tim, membangun sebuah tim kerja, dan dalam setiap aktivitas organisasi. Melihat pentingnya komunikasi dalam organisasi, efektivitas komunikasi akan sangat menentukan kesuksesan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kemampuan individu untuk menyampaikan pesan atau informasi dengan baik, menjadi pendengar yang baik, menggunakan berbagai media audio-visual merupakan bagian penting dalam melaksanakan komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi. Komunikasi merupakan keterampilan yang paling penting dalam kehidupan setiap manusia dan organisasi. Faktor penting dalam komunikasi tidak sekadar pada apa yang ditulis

atau dikatakan seseorang, tetapi lebih pada karakter seseorang dan bagaimana seseorang dapat menyampaikan pesan kepada penerima pesan. (Griffith dalam Nurrohim & Anatan, 2009).

Menurut Ingsih (2011) banyak persoalan dapat diselesaikan jika komunikasi berjalan lancar. Namun banyak juga organisasi menjadi runtuh, bangkrut, tenggelam dan hilang karena tidak membangun komunikasi yang benar yang menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan. Salah satu dari kekuatan terbesar yang merintang rasa loyalitas pekerja, kinerja individu, kelompok, dan organisasi untuk berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif yang dilakukan oleh pemimpin dengan karyawan atau bawahannya.

Dari fenomena yang peneliti paparkan diatas, maka peneliti tertarik meneliti tentang Hubungan Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan Dengan Loyalitas Prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah Ada Hubungan Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan Dengan Loyalitas Prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menguji secara empiris tentang Hubungan Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan Dengan Loyalitas Prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB.

1.4 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu ada hubungan positif efektivitas komunikasi atasan pada bawahan dengan loyalitas prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB dengan asumsi semakin tinggi efektivitas komunikasi yang dilakukan atasan pada bawahan, maka semakin tinggi loyalitas prajurit. Begitu sebaliknya, semakin rendah efektivitas komunikasi yang dilakukan atasan pada bawahan maka semakin rendah pula loyalitas prajurit.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian dilakukan dengan harapan mampu memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya sebagai berikut:

a. Manfaat Teoriti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan efektivitas komunikasi atasan pada bawahan dengan loyalitas kerja.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi terkait tentang bagaimana meningkatkan efektivitas komunikasi, mengobservasi tentang kekurangan-kekurangan dalam berkomunikasi serta dapat memperbaikinya agar dapat meningkatkan loyalitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Prajurit

Menurut Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 85 Tahun 2014 Tentang Tenaga Profesi Prajurit Tentara Nasional Yang Bertugas Di Luar Institusi Kementerian Pertahanan Dan Tentara Nasional Indonesia, prajurit adalah anggota Tentara Nasional Indonesia.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia, definisi Tentara Nasional Indonesia adalah kekuatan angkatan perang dari suatu negara berdasarkan peraturan perundang-undangan. Tentara adalah laskar (prajurit) yang salah satu ditugaskan dan diperintahkan menjaga bangunan-bangunan yang vital, berpasukan (dari berperang, berbaris dengan tegapnya. Orang yang menjadi anggota Tentara Nasional Indonesia disebut dengan prajurit dengan sebutan Bintara, Perwira, dan sebagainya. Bergaya militer dengan sesuatu yang berhubungan atau bertalian dengan angkatan bersenjata di berbagai area (darat, laut dan udara).

Menurut Farhan (dalam Chalim & Farhan, 2015) Prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan bagian dari masyarakat umum yang dipersiapkan secara khusus untuk melaksanakan tugas pembelaan negara dan bangsa, serta memelihara pertahanan dan keamanan Nasional.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa prajurit adalah seseorang yang terpilih menjadi Tentara Nasional Indonesia yang ditugaskan menjaga kedaulatan wilayah Indonesia baik di darat, laut dan udara, menjaga keamanan negara dari ancaman negara lain maupun didalam negeri serta bela negara.

2.2 Loyalitas Prajurit

2.2.1 Definisi Loyalitas

Gama & Astiti (2020) Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Loyalitas sebagai keterikatan yang identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total self image bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam perusahaan. Sedangkan menurut Juwita & Khalimah (2021) menyatakan bahwa Loyalitas pekerja adalah suatu kesediaan pekerja terhadap kesetiannya dengan organisasi atau perusahaannya tempat ia bekerja.

Menurut Soegandi, dkk (dalam Dewi dkk, 2020) loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja, seseorang tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian pekerja tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. seseorang merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Selanjutnya menurut Flippo (dalam Adiyanto dkk, 2022) Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Sedangkan Waluyo (2019) menyatakan bahwa loyalitas pekerja terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Dari pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas prajurit adalah sikap prajurit dalam mematuhi perintah atasan maupun organisasi, setia terhadap organisasinya dan rela berkorban untuk organisasi tanpa mengharapkan balas jasa dari atasan maupun organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Flippo (dalam Wihcaksono, 2016) mengatakan loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab serta juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Kepuasan kerja,
- b. Kompensasi atau insentif,
- c. Komunikasi yang efektif,
- d. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan,
- e. Tempat bekerja yang nyaman,
- f. Pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan,
- g. Partisipasi kerja,
- h. Pelaksanaan kesehatan serta keselamatan kerja,
- i. Hubungan dengan karyawan lain.

Steers dan Porter (Yulianto & Martina, 2018) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja seseorang dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut keadaan dari karyawan itu sendiri dalam bekerja yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin,

tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan budaya serta beberapa sifat kepribadian yang dimilikinya.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang menyangkut keadaan dalam pekerjaan yang meliputi tantangan dalam bekerja, kesempatan berinteraksi sosial (berkomunikasi) dengan rekan kerja ataupun atasan, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas dari masing-masing karyawan.

c. Karakteristik Desain Perusahaan

Faktor ini menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi atau penyerahan wewenang yang melibatkan karyawan.

d. Pengalaman Yang Diperoleh Dalam Pekerjaan

Faktor ini menggambarkan apa yang telah diperoleh dan diterima oleh karyawan selama bekerja dalam perusahaan, meliputi sikap positif yang timbul terhadap perusahaan.

Steers & Spencer (dalam Yuniarti dkk, 2021) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, sifat kepribadian, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, ras, dan prestasi yang dimiliki karyawan.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi identifikasi tugas, tantangan kerja, umpan balik tugas, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment* dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan/organisasi, diantaranya sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling

tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi, merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Dari pemaparan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pekerja dapat dilihat dari faktor internal (dalam diri pekerja) dan faktor eksternal (dari luar diri pekerja). Komunikasi efektif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja.

2.2.3 Aspek-Aspek Loyalitas

Agustini (dalam Juwita & Khalimah, 2021) menyatakan bahwa aspek loyalitas terkait dengan sikap pekerja atau prajurit yang membentuk etos kerja dan loyalitas diorganisasi atau perusahaan. Berikut ini adalah aspek loyalitas pekerja:

- a. Adanya motivasi atau dorongan pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Aspek ini dipengaruhi oleh bagaimana keadaan dari masing-masing individu, misalnya pemenuhan kebutuhan, tujuan maupun kesesuaian individu dalam organisasi.
- b. Adanya keinginan yang kuat dari dalam diri pekerja untuk berusaha semaksimal mungkin demi memajukan perusahaan. Hal ini dapat dicapai apabila adanya kesamaan persepsi dan tujuan individu dengan organisasi.
- c. Ada kepercayaan penuh dan penerimaan terhadap nilai organisasi atau perusahaan. Kepercayaan yang dipercayakan oleh pekerja kepada organisasi

atau perusahaan tidak terlepas dari kepercayaan organisasi atau perusahaan kepada karyawan dalam hal pekerjaan mereka.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi dkk, 2013) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan pekerja antara lain.

a. Taat Pada Peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

b. Tanggung Jawab Pada Perusahaan/Organisasi

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan Untuk Bekerja Sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa Memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap

organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

e. Hubungan Antar Pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Dari pemaparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang dari loyalitas seorang pekerja dapat dilihat dari adanya motivasi atau dorongan pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi, adanya keinginan yang kuat dari dalam diri pekerja untuk berusaha semaksimal mungkin demi memajukan perusahaan dan ada kepercayaan penuh dan penerimaan terhadap nilai organisasi atau perusahaan.

2.2.4 Ciri-Ciri Loyalitas Prajurit

Berikut ini adalah ciri-ciri loyalitas yang dilihat dari indikator loyalitas karyawan perusahaan menurut (Soegandhi dalam Juwita & Khalimah, 2021) diantaranya adalah:

- a. Keberadaan karyawan, indikator:
 - 1) Lamanya masa kerja karyawan di perusahaan,
 - 2) Ingin menghabiskan karirnya diperusahaan dan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan.
- b. Keterlibatan karyawan. Indikator:
 - 1) Karyawan selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan,
 - 2) Karyawan berusaha untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan mereka demi kemajuan perusahaan,
- c. Karyawan atau pekerja juga menyarankan atasan mereka untuk meningkatkan divisi mereka.
- d. Kebanggaan karyawan. Indikator:
 - 1) Karyawan suka berbagi cerita pekerjaan mereka dengan orang lain,
 - 2) Karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan yang ideal,
 - 3) Selain itu, karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidup mereka.

Ciri-ciri loyalitas menurut Gouzali Saydam (dalam Rinanda, 2016) adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan atau pekerja untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan maupun perusahaan, serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan.

Ciri-ciri ketaatan yaitu:

- 1) Mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Mentaati perintah yang diberikan atasan dengan baik.

- 3) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
 - 4) Selalu memberikan pelayanan kepada tamu dengan baik.
- b. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab, yaitu:

- 1) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- 2) Selalu menjaga barang ± barang perusahaan dengan baik.
- 3) Mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi.
- 4) Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.

c. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga kepada perusahaan.

d. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan, ciri-ciri kejujuran yaitu:

- 1) Selalu melakukan tugas tanpa merasa dipaksa.
- 2) Tidak menyalah gunakan wewenang.
- 3) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan.
- 4) Mengakui kesalahan dan mengatakan hal yang sebenarnya jika terdapat kekeliruan yang dialami oleh pekerja.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang mempunyai sikap loyalitas diantaranya ialah patuh dan taat pada peraturan, atasan dan organisasi, bertanggung jawab, mengabdikan dan bersikap jujur.

2.3 Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan

2.3.1 Definisi Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan

Menurut Abidin (2022), komunikasi atasan pada bawahan (*downward communication*) adalah komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya. Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah pemberian atau penyimpanan instruksi kerja (*job instruction*), penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan (*job rationnale*), penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*) dan pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Sedangkan menurut Pace & Faules (dalam Suwarno & Lestari, 2019) Komunikasi atasan bawahan dalam sebuah organisasi memiliki pengertian yaitu informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah.

Menurut Griffin (dalam Ingsih, 2011) komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain. Dengan demikian, komunikasi yang efektif yang dilakukan atasan pada bawahan adalah proses pengiriman pesan yang dilakukan otoritas tinggi dalam organisasi kepada bawahan sedemikian rupa sehingga pesan yang diterima bawahan memiliki makna sedekat mungkin dengan apa yang dimaksud atasan. Sedangkan menurut Suprpto (dalam Ferdanto & Sundari, 2023) mendefenisikan komunikasi efektif adalah komunikasi yang mampu untuk menghasilkan perubahan sikap pada orang.

Selanjutnya menurut Hasibuan (dalam Adiyanto dkk, 2022) komunikasi yang dilakukan atasan dengan bawahan dikatakan efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas atau dipahami, dipersepsi atau ditafsirkan,

dan dilaksanakan sama dengan apa yang dimaksud atasan oleh bawahan. Tewel et. al. (2017 menyatakan bahwa) Komunikasi yang efektif adalah komunikasi aliran informasi dua arah dimana pengiriman dan penerimaan pesan yang disampaikan dapat diterima dan dimengerti dengan baik. Dengan kata lain, komunikasi dikatakan efektif jika seseorang memahami informasi tersebut dengan baik dan memberikan respon yang sesuai.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, efektifitas komunikasi atasan pada bawahan adalah proses penyampaian informasi yang dilakukan dua arah atau lebih yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan dengan bawahan, dimana informasi yang disampaikan dapat dipahami dan dimengerti dengan baik oleh penerima informasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan

Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi atasan pada bawahan menurut Palifiana, dkk (2020). Diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Pemahaman Pesan Yang Tidak Lengkap

Sekarang ini kita sudah memiliki teknologi penyampaian pesan yang sangat cepat dan canggih dan merambah ke seluruh dunia. Akan tetapi hingga kini belum ada cara untuk menjamin bahwa orang yang menerima pesan akan memahami seluruh dari pesan komunikasi. Tidak ada teknik gaib yang dapat menjamin pemahaman yang sempurna tanpa kemungkinan terjadinya kegagalan. Sekalipun demikian, ada beberapa petunjuk yang kiranya memberikan masukan bagi prajurit untuk meningkatkan pemahaman menyeluruh terhadap isi pesan, diantaranya:

- 1) Menentukan objek atau sasaran komunikasi.
 - 2) Menggunakan bahasa yang sederhana.
 - 3) Menggunakan pengulangan.
 - 4) Menarik umpan balik yang tepat.
 - 5) Membangun kecakapan penerima pesan.
- b. Kelebihan Beban Dalam Menerima Pesan

Ketidakefektifan suatu komunikasi prajurit juga disebabkan oleh pembagian kerja yang terlalu banyak informasi atau terlalu sedikit informasi. Setiap orang memiliki kapasitas tertentu untuk menangkap pesan-pesan yang datang kepadanya. Jika pesan yang datang melebihi kapasitasnya, maka dia melakukan komunikasi yang tidak sesuai dengan harapan komunikasi, menolak pesan tertentu yang sebenarnya pesan itu penting atau bisa saja orang tersebut menjadi *nervous*. Oleh sebab itu, guna menghindari kelebihan beban dalam berkomunikasi ada beberapa cara yang dapat dilakukan, diantaranya:

- 1) Penyaringan (*Filtering*) Komunikasi
- 2) Penundaan
- 3) Meningkatkan Kapasitas Pemrosesan Informasi
- 4) Pengurangan Informasi

c. Faktor Komunikator

Komunikator adalah orang yang memiliki tujuan dan alasan untuk melakukan komunikasi. Komunikator berperan menyampaikan informasi dan sumber komunikasi (*communicaton sources*). Fungsi komunikator antara lain:

- 1) Sebagai sumber informasi (informan), menyaring dan melakukan evaluasi terhadap isi dan maksud komunikasi. Artinya komunikator berfungsi sebagai source, selector, evaluator dan organisator informasi (pesan)
- 2) Memengaruhi atau mengubah sikap dan perilaku komunikan yang bersumber dari tujuan.

d. Faktor Komunikan

Efektivitas proses komunikasi sangat dipengaruhi komunikan. Bahkan ukuran berhasil tidaknya tujuan sangat ditentukan komunikan. Manakala proses komunikasi tidak mengandung unsur perhatian, pemahaman, dan kesediaan menerima pesan dari komunikan, maka komunikasi itu dianggap gagal.

Menurut Thoha (dalam Jihan, 2021) arus komunikasi dari atasan kepada bawahan tidaklah selalu berjalan lancar, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain yaitu sebagai berikut:

a. Keterbukaan

Kurangnya sifat terbuka antara pimpinan dan karyawan akan menyebabkan pemblokiran atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan dalam pesan. Umumnya para pimpinan tidak begitu memperhatikan arus komunikasi ke bawah. Pimpinan mau memberikan informasi kebawah bila mereka merasa pesan itu penting bagi penyelesaian tugas. Tetapi apabila suatu pesan tidak relevan dengan tugas pesan tersebut tetap dipenganginya. Misalnya seorang pimpinan akan mengirimkan pesan untuk memotivasi karyawan guna menyempurnakan produksi, tetapi tidak mau mendiskusikan kebijaksanaan baru dalam mengatasi masalah-masalah organisasi.

b. Kepercayaan Pada Pesan Tulisan

Kebanyakan para pimpinan lebih percaya pada pesan tulisan dan metode difusi yang menggunakan alat-alat elektronik daripada pesan yang disampaikan secara lisan dan tatap muka. Hal ini menjadikan pimpinan lebih banyak menyampaikan pesan secara tertulis berupa buletin, booklet, dan film sebagai pengganti kontak personal secara tatap muka antara atasan dan bawahan.

c. Pesan Yang Berlebihan

Banyaknya pesan-pesan yang dikirimkan secara tertulis maka karyawan dibebani dengan memo, buletin, surat pengumuman, majalah dan pernyataan kebijaksanaan sehingga banyak sekali pesan-pesan yang harus dibaca oleh karyawan. Reaksi karyawan terhadap pesan tersebut biasanya cenderung tidak membacanya. Banyak karyawan hanya membaca pesan-pesan tertentu yang dianggap penting bagi dirinya dan yang lain dibiarkan saja tidak dibaca.

d. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi ke bawah. Pimpinan hendaklah mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku karyawan. Pesan seharusnya dikirimkan ke bawah pada saat saling menguntungkan kepada kedua belah pihak yaitu pimpinan dan karyawan. Tetapi bila pesan yang dikirimkan tersebut tidak pada saat dibutuhkan oleh karyawan maka mungkin akan mempengaruhi kepada efektifitasnya. Penyaringan Pesan-pesan yang dikirimkan kepada bawahan tidaklah semua diterima mereka, tetapi mereka saring mana yang mereka perlukan. Penyaringan pesan ini dapat disebabkan oleh bermacam-macam faktor diantaranya perbedaan persepsi di antara karyawan, jumlah mata rantai dalam jaringan

komunikasi dan perasaan kurang percaya kepada seorang supervisor mungkin memblok supervisor.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi atasan dengan bawahan antara lain pemahaman pesan yang tidak lengkap, kelebihan beban dalam menerima pesan, faktor komunikator dan komunikan, keterbukaan, kepercayaan pada pesan tulisan, pesan yang berlebihan dan ketepatan waktu.

2.3.3 Aspek-Aspek Efektivitas Komunikasi Atasan pada Bawahan

Aspek-aspek efektivitas komunikasi atasan kepada bawahan menurut Pradiansyah (dalam Hamidah, 2015) yaitu:

a. Kesadaran (*awareness*)

Kesadaran dapat dicapai melalui pemberian informasi kepada karyawan mengenai pekerjaan, baik melalui memo, buletin, email, maupun saluran komunikasi lainnya.

b. Pengertian (*understanding*)

Proses pemberian informasi dilakukan dengan cara yang lebih akrab, intens dan penuh perhatian sehingga menghasilkan pemahaman yang diinginkan. Cara-cara yang dapat ditempuh misalnya melalui *road show* dan presentasi.

c. Dukungan (*support*)

Dukungan merupakan tahap komunikasi dimana karyawan ingin tahu dan mencari klarifikasi mengenai pekerjaan, sehingga karyawan mencari pihak-pihak (suporter) yang dapat memberikan penjelasan yang karyawan butuhkan. Dua cara yang sering dilakukan dalam tahap ini adalah seminar dan pelatihan.

d. Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan merupakan suatu tahap komunikasi dimana karyawan secara aktif terlibat dalam pekerjaan dan perkembangannya. Keterlibatan ini dapat ditingkatkan melalui pertemuan tim/kelompok (*team meeting*), *workshops* dan forum umpan balik (*feed back forums*).

e. Komitmen (*commitment*)

Komitmen merupakan level tertinggi dalam tangga komunikasi. Komitmen dapat dicapai melalui pembentukan dan pengembangan kualitas hubungan sosial atasan dan bawahan yang baik serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan organisasi.

Menurut De Vito (dalam Puspita & Ratnaningsih, 2015) lima aspek efektivitas komunikasi atasan bawahan yaitu:

- a. Keterbukaan, dimana bawahan memiliki keinginan untuk terbuka dengan atasan dan memiliki tanggung jawab, contohnya kesediaan bawahan terhadap atasan untuk terbuka dan mau membagi informasi yang diketahui.
- b. Empati, dimana bawahan mengetahui keadaan dan perasaan atasan, contohnya bawahan yang mampu memahami dan membantu atasan dalam memecahkan masalah.
- c. Dukungan, dimana bawahan dapat memberikan dukungan kepada atasan, contohnya seorang bawahan yang memberikan dukungan dan umpan balik terhadap keputusan atasan.
- d. Sikap positif, dimana bawahan mampu menciptakan kondisi yang baik dan dapat menilai positif dirinya, contohnya bawahan yang mampu mencairkan suasana ketika tidak kondusif dengan kemampuan yang dimiliki.

- e. Kesetaraan, dimana bawahan mampu memahami perbedaan pendapat orang lain, contohnya kemampuan bawahan dalam menerima dan merespon pesan yang disampaikan oleh atasana, dan mampu menghargai pesan tersebut.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek komunikasi efektif diantaranya adalah kesadaran, pengertian, dukungan dan keterlibatan.

2.3.4 Tujuan Komunikasi atasan dengan bawahan

Mas & Haris (2020) menyatakan bahwa komunikasi antara atasan pada bawahan dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Adapun bentuk informasi yang dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan, antara lain:

- a. Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan.
- b. Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi.
- c. Informasi mengenai kinerja pekerja.
- d. Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas.

Menurut Katz dan Kahn (dalam Purwanto, 2013) jenis informasi yang dikomunikasikan ke bawah mempunyai lima tujuan pokok, yaitu:

- a. Memberikan Pengarahan Atau Instruksi Kerja Tertentu

Tipe informasi ini memusatkan pada apa yang harus dilakukan oleh karyawan dan bagaimana melakukannya. Instruksi kerja yang berbentuk perintah, pengarahan, penjelasan dan deskripsi pekerjaan merupakan cara untuk menyampaikan informasi jenis ini.

- b. Memberikan Informasi Mengapa Suatu Pekerjaan Harus Dilaksanakan

Tipe informasi ini bertujuan agar karyawan mengetahui bagaimana pekerjaan mereka berhubungan dengan tugas-tugas dan posisi lainnya dalam

organisasi dan mengapa mereka melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, tipe informasi ini membantu karyawan mengetahui bagaimana pekerjaan mereka membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Memberikan Informasi Tentang Prosedur Dan Praktik Organisasional
Karyawan diberikan informasi mengenai jumlah jam kerja, gaji, program pensiun, asuransi kesehatan, liburan dan ijin cuti, program insentif, penalti dan hukuman yang berlaku di organisasi.

d. Memberikan Umpan Balik Pelaksanaan Kerja Kepada Para Karyawan
Informasi mengenai hasil kerja karyawan sangat penting dalam mempertahankan operasional perusahaan. Karyawan sering mengeluh, seperti mereka tidak tau bagaimana supervisor melihat performa mereka.

e. Menyajikan informasi
Menyajikan informasi mengenai aspek ideologi dalam membantu organisasi menanamkan pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai.

Dari pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan komunikasi yang dilakukan atasan pada bawahan antara lain memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu, memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan, memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional, memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada para karyawan dan menyajikan informasi.

2.3.5 Hambatan Efektivitas Komunikasi

Menurut Ingsih (2011) ada beberapa hambatan yang berpotensi yang berpotensi memperlambat atau menyimpangkan komunikasi yang efektif, yaitu:

a. Penyaringan

Penyaringan merujuk pada upaya mengirim yang dengan sengaja memanipulasi informasi sehingga akan menjadi lebih nyaman bagi penerima. Ketika seorang manajer mengatakan pada atasannya hal-hal yang menurutnya ingin di dengar oleh atasannya, ia sedang melakukan penyaringan informasi. Faktor penentu utama dari penyaringan adalah jumlah tingkatan dalam struktur organisasi, semakin banyak tingkatan vertikal dalam hierarki organisasi, semakin banyak kesempatan terjadinya penyaringan.

b. Persepsi Selektif

Persepsi selektif muncul karena penerima dalam proses berkomunikasi secara selektif melihat dan mendengar berdasarkan kebutuhan, motivasi, pengalaman, latar belakang dan karakteristik-karakteristik pribadi mereka lainnya.

c. Kelebihan Informasi

Bila seseorang memiliki banyak informasi dari yang dapat mereka pilah dan pakai mereka cenderung untuk membuang, mengabaikan, mengalihkan atau melupakan informasi tersebut atau mungkin mereka menunda proses lebih lanjut hingga situasi terlebih itu berlalu.

d. Emosi

Emosi-emosi ekstrem seperti rasa girang alang bukan kepalang atau depresi memiliki portensi yang sangat besar untuk menghambat komunikasi yang efektif.

e. Bahasa

Jika kita memahami bagaimana masing-masing dari kita memodifikasi bahasa, berbagai kesulitan komunikasi kiranya dapat diminimalkan. Masalahnya

adalah bahwa anggota dalam sebuah organisasi biasanya tidak menyadari bahwa orang-orang yang berinteraksi dengan mereka telah memodifikasi bahasa tersebut.

f. Komunikasi Antara Pria dan Wanita

Komunikasi antara pria dan wanita, laki-laki sering mengeluh bahwa perempuan selalu berbicara mengenai masalah-masalah mereka. Wanita sebaliknya mengkritik laki-laki karena tidak bisa mendengarkan yang terjadi, grusa-grusu dan mau menang sendiri.

g. Sikap Diam

Didefinisikan sebagai ketiadaan kata-kata atau kegaduhan umumnya diabaikan sebagai bentuk komunikasi non perilaku. Sikap diam juga bukan suatu kegagalan untuk berkomunikasi seperti yang dipercaya oleh banyak orang. Bahkan hel tersebut dapat menjadi suatu bentuk komunikasi yang sangat kuat.

h. Komunikasi Lintas Kultural

Komunikasi yang efektif sulit dicapai bahkan dalam kondisi yang ideal. Berbagai faktor lintas *cultural* jelas-jelas meningkatkan potensi masalah komunikasi. Hambatan-hambatan *cultural* seorang pengarang menemukan empat masalah yang terkait dengan kesulitan bahasa dalam komunikasi lintas *cultural*.

i. Hambatan Semantik

Kata-kata yang memiliki arti yang berbeda bagi orang yang berbeda. Hambatan yang disebabkan oleh konotasi kata. Kata-kata menyiratkan hal yang berbeda dalam bahasa yang berbeda. Hambatan yang disebabkan perbedaan nada bicara. Dalam kultur tertentu perbedaan nada bicara sebenarnya memandang dirinya dalam cara yang berbeda. Hambatan yang disebabkan oleh perbedaan

persepsi. Orang yang berbicara dengan bahasa yang berbeda sebenarnya memandang dunia dalam cara yang berbeda juga.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa hambatan-hambatan komunikasi efektif diantaranya adalah penyaringan, persepsi selektif, kelebihan informasi, emosi, bahasa, komunikasi antara pria dan wanita, sikap diam, komunikasi lintas kultural dan hambatan semantik.

2.4 Hubungan Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan Dengan Loyalitas Prajurit

Kemampuan komunikasi merupakan faktor penentu kesuksesan setiap individu maupun organisasi. Kemampuan komunikasi seseorang dalam organisasi diperlukan dalam setiap kondisi misalnya pada saat mempersiapkan sebuah presentasi bisnis, menyampaikan ide-ide atau gagasan dalam suatu rapat, negosiasi bisnis, melatih tim, membangun sebuah tim kerja, dan dalam setiap aktivitas organisasi. Kemampuan individu untuk menyampaikan pesan atau informasi dengan baik, menjadi pendengar yang baik, menggunakan berbagai media audio-visual merupakan bagian penting dalam melaksanakan komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi. Faktor penting dalam komunikasi tidak sekadar pada apa yang ditulis atau dikatakan seseorang, tetapi lebih pada karakter seseorang dan bagaimana seseorang dapat menyampaikan pesan kepada penerima pesan. (Griffith dalam Nurrohim & Anatan, 2009).

Seperti apa yang dikemukakan oleh Henry Mintzberg (dalam Ingsih, 2011) tentang hakekat peran manajerial, bahwa seorang manajer harus memiliki peran interpersonal, informasional dan *decisional*. Peran interpersonal (*interpersonal*

roles), manajer harus mampu sebagai pemimpin (*leader*) untuk merekrut, melatih dan memotivasi karyawan, secara formal maupun tidak formal bisa menunjukkan kepada bawahan bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan. Dan manajer harus berperan sebagai penghubung (*liaison*), penghubung antar individu, kelompok dan organisasi. Peran informasional, manajer harus mampu sebagai pengawas (*monitor*) yang dapat mencari informasi, mampu sebagai penyebar informasi (*disseminator*) untuk disebarkan kepada karyawan, dan mampu sebagai juru bicara (*spokesperson*) kepada orang baik didalam maupun diluar organisasi. Sedangkan peran pengambil keputusan (*decision roles*), manajer mampu sebagai wirausahawan, inisiator sukarela terhadap perubahan, sebagai penengah dalam keributan, sebagai pengalokasi sumber daya serta sebagai perunding atau negosiator. Dari ketiga peran utama tersebut, kemampuan berkomunikasi bagi seorang manajer sangat diperlukan, karena kalau tidak memiliki kemampuan berkomunikasi akan rawan dengan yang namanya konflik yang mampu menghadirkan ketidakloyalan karyawan terhadap pimpinan dan perusahaan tempat ia bekerja.

Efektivitas menjadi peranan penting dalam meningkatkan loyalitas pekerja, baiknya komunikasi yang diutarakan atasan dapat membangun rasa kepemilikan pekerja dan menimbulkan rasa tanggung jawab pekerja untuk membangun organisasi dimana tempat ia bekerja dan sebagainya.

Untuk mendukung tentang hubungan efektivitas komunikasi atasan dengan bawahan terhadap loyalitas, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Jihan (2021) dengan judul penelitian Hubungan Komunikasi Atasan Dan Bawahan Dengan Loyalitas Karyawan PT. Mopoli Raya Medan dengan hasil ada hubungan positif

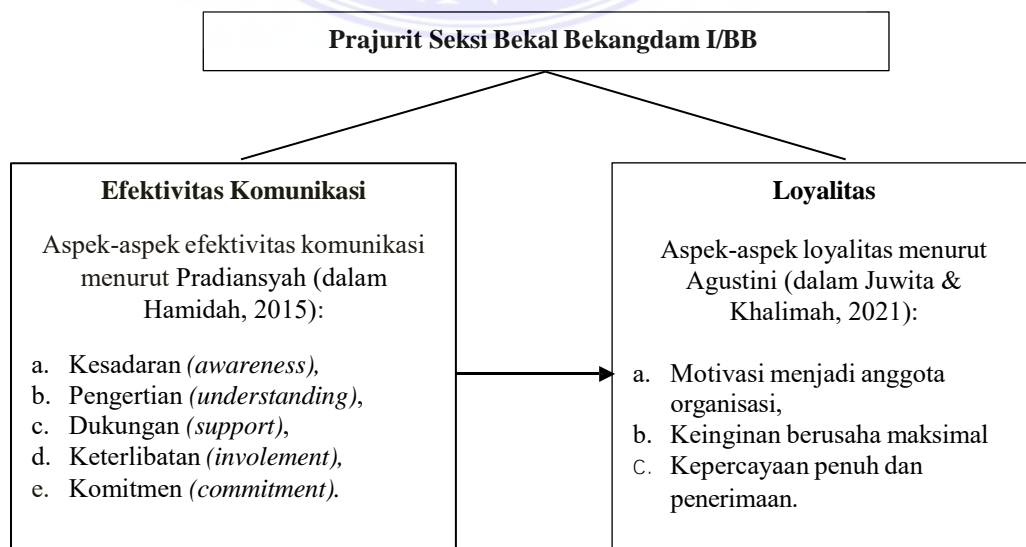
antara komunikasi atasan dan bawahan dengan loyalitas pada PT. Mopoli Raya Medan dengan komunikasi dan loyalitas tergolong baik.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara, dengan hasil Berdasarkan analisis regresi linier sederhana bahwa loyalitas kerja karyawan pada PT. Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara dipengaruhi oleh komunikasi kerja hal tersebut dilihat dari Konstanta (α) yang bernilai 6,633.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Thohiroh & Syafaruddin (2020) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Loyalitas Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Pertanianterpadu Provinsi Riau, komunikasi efektif (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas guru (Y) di SMK Negeri Pertanian Terpadu Provinsi Riau. Koefisien determinasi variabel loyalitas guru dapat dipengaruhi oleh variabel komunikasi efektif.

2.5 Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bekandam I/BB yang beralamt di Jalan Dodik, Cinta Damai, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123, yang diawali dengan peneliti bertemu dengan Urusan Personalia (URPERS) secara informal guna meminta izin penelitian di Bekandam I/BB tersebut. Setelah mendapatkan izin dari pihak URPERS, selanjutnya peneliti melakukan observasi guna melihat fenomena yang terjadi dan melakukan studi awal guna memastikan kebenaran dari fenomena yang peneliti amati. Selanjutnya, peneliti melakukan penyebaran skala efektivitas komunikasi atasan dengan bawahan dan skala loyalitas prajurit yang berisi pernyataan dari masing-masing skala, identitas responden serta petunjuk pengisian skala dengan menggunakan kertas kepada sampel. Setelah menyebar skala dan mendapatkan hasil jawaban dari responden, selanjutnya peneliti memindahkan jawaban sampel ke *Microsoft Office Excel 2013* dan memberikan skor terhadap skala yang sudah dikumpulkan, kemudian *SPSS for Windows versi 22.0* digunakan untuk pengolahan data untuk melakukan pengujian normalitas, linearitas dan hipotesis.

3.2 Alat dan Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun dan dimasukkan ke media kertas, kemudian mencetak kuesioner tersebut dengan menggunakan perangkat komputer dan printer. Kemudian sampel mengisi pernyataan-pernyataan yang berada dikuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor *Intel Celeron Inside*, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi *Microsoft Windows 10*. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan *SPSS for Windows versi 22.0*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2013*.

3.3 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel penelitian. Tujuan dari penelitian korelasi adalah menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel penelitian. Dalam penelitian ini melihat dari hubungan efektivitas komunikasi atasan pada bawahan dengan loyalitas prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB.

a. Loyalitas Prajurit

Loyalitas prajurit adalah sikap prajurit dalam mematuhi perintah atasan maupun organisasi, setia terhadap organisasinya dan rela berkorban untuk organisasi tanpa mengharapkan balas jasa dari atasan maupun organisasi.

b. Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan

Efektifitas komunikasi atasan pada bawahan adalah proses penyampaian informasi yang dilakukan dua arah atau lebih yang dilakukan oleh pimpinan atau

atasan dengan bawahan, dimana informasi yang disampaikan dapat dipahami dan dimengerti dengan baik oleh penerima informasi.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB yang berjumlah 34 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB.

3.4.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Total Sampling*. Menurut Sugiyono (2015) *Total sampling* atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5 Prosedur Penelitian

3.5.1 Persiapan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan beberapa persiapan yaitu persiapan administrasi. Persiapan administrasi dalam penelitian ini menyangkut surat

menyurat atas izin penelitian dari Universitas Medan Area dan surat selesai penelitian. Surat izin penelitian dikeluarkan oleh pihak tempat penelitian.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan alat ukur penelitian ini memakai skala *Likert* dari dari variabel efektivitas komunikasi atasan pada bawahan dan loyalitas prajurit. Skala efektivitas komunikasi atasan dengan bawahan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan aspek efektivitas komunikasi atasan pada bawahan menurut Pradiansyah (dalam Hamidah, 2015) yaitu, kesadaran (*awareness*), pengertian (*understanding*), dukungan (*support*), keterlibatan (*involement*) dan komitmen (*commitment*) yang berjumlah 22 aitem yang terdiri atas aitem *favorable* (positif) dan aitem *unfavorable* (negatif). Skala disusun menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Untuk respon dari item *favorable*, jika menjawab SS mendapat nilai 4, S mendapat nilai 3, TS, mendapat nilai 2, dan STS mendapat nilai 1. Sedangkan respon dari item *unfavorable*, jika menjawab SS mendapat nilai 1, S mendapat nilai 2, TS mendapat nilai 3, dan STS mendapat nilai 4.

Tabel 1 Distribusi Aitem Skala Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan Sebelum Uji Coba

Efektivitas Komunikasi	Indikator	Aitem	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Kesadaran (<i>awareness</i>)	Pemberian informasi mengenai pekerjaan	1	7
	Media Komunikasi	13	22
Pengertian (<i>understanding</i>)	Akrab	8, 21	11, 14
	Intens	10	17
	Perhatian	19	6
Dukungan (<i>support</i>)	Seminar dan pelatihan	16	20
Keterlibatan (<i>involement</i>)	<i>Meeting</i>	2	5
	<i>Worksohps</i> dan <i>feed back forum</i>	9	3
Komitmen (<i>commitment</i>)	Terlibat dalam pengambilan keputusan	4, 15	12, 18
Total		11	11

Selanjutnya Skala loyaitas Prajurit disusun berdasarkan aspek-aspek loyalitas menurut Agustini (dalam Juwita & Khalimah, 2021), yaitu motivasi menjadi anggota organisasi, keinginan berusaha maksimal dan kepercayaan penuh dan penerimaan. Skala loyalitas prajurit dalam penelitian ini terdiri atas aitem *favorable* (positif) dan aitem *unfavorable* (Negatif) yang berjumlah 18 aitem dengan menggunakan skala *Likert*. Skala disusun menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Untuk respon dari item *favorable*, jika menjawab SS mendapat nilai 4, S mendapat nilai 3, TS, mendapat nilai 2, dan STS mendapat nilai 1. Sedangkan respon dari item *unfavorable*, jika menjawab SS mendapat nilai 1, S mendapat nilai 2, TS mendapat nilai 3, dan STS mendapat nilai 4.

Tabel 2 Distribusi Aitem Skala Loyalitas Prajurit Sebelum Uji Coba

Loyalitas Prajurit	Indikator	Aitem	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Motivasi menjadi anggota organisasi	Pemenuhan kebutuhan	1, 15	8, 10
	Tujuan didalam organisasi	2	5
	Kesesuaian dalam organisasi	16	3
Keinginan berusaha maksimal	Kesamaan persepsi	4, 11	9, 18
	Keselarasn tujuan dengan organisasi	13	6
Kepercayaan penuh dan penerimaan	Kepercayaan dengan organisasi	7, 17	12, 14
Total		9	9

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Adapun kriteria validitas aitem diukur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$, maka aitem dinyatakan valid. Namun apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,3$ maka aitem dinyatakan tidak valid atau gugur. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis *Product Moment*

dari *Karl Pearson*. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS for Windows versi 22.0*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaaran yang di lakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang di tunjukan pada instrutment pengukuran. Uji reliabilitas di tunjukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulang dua kali atau lebih. Reliabilitas akan diukur dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan aplikasi *SPSS for Windows versi 22.0* dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal.

3.6.4 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apa terdapat hubungan antara variable bebas dengan variable terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian *Test For Linearity* dalam program *SPSS*.

3.6.5 Uji Hipotesis

Metode analisis uji hipotesis yang digunakan sesuai dengan rencana penelitian adalah teknik korelasi *pearson product moment* dari Karl Pearson, dengan tujuan ingin melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel

terikat. Perhitungan analisis data pada penelitian ini diuji menggunakan *SPSS*. Jika nilai signifikan atau probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka hipotesis ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikan atau probabilitas yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hipotesis diterima.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan dari hasil analisis penelitian pada efektivitas komunikasi atasan pada bawahan dengan loyalitas prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB, diketahui bahwa hipotesis diterima yang berarti ada hubungan positif antara antara efektivitas komunikasi atasan pada bawahan dengan loyalitas prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB dilihat dari nilai koefisien linearitas di mana $r = 0,660$ dengan $p \text{ linearity} = 0,188 > 0,05$ yang artinya ada hubungan antara efektivitas komunikasi atasan pada bawahan dengan loyalitas prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB, Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (r^2) yang memiliki nilai 0,435, hal ini setara dengan 43,5%, yang artinya efektivitas komunikasi atasan pada bawahan berkontribusi sekitar 43,5% terhadap loyalitas prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/BB.
- b. Dari hasil data perhitungan mean empirik dan mean hipotetik, diketahui variabel efektivitas komunikasi atasan pada bawahan memiliki mean hipotetik sebesar 52,5, mean empirik sebesar 36,24 dan standar deviasi sebesar 6,243. Sedangkan untuk variabel loyalitas prajurit, mean hipotetik sebesar 42,5, mean empiriknya sebesar 33,18 dan standar deviasi sebesar 6,375. dari hasil tersebut diketahui bahwa efektivitas komunikasi atasan pada bawahan tergolong rendah dan loyalitas prajurit tergolong rendah.

Dengan yang peneliti paparkan diatas, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

5.2 Saran

a. Saran Bagi Prajurit

Disarankan kepada prajurit untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan tentang bahasa agar pengetahuan prajurit tentang bahasa-bahasa teknis dan bahasa akademik lebih berkembang dan mudah mengerti tentang teknis tugas yang diperintahkan oleh atasan. Mengikuti kegiatan *outbound* yang langsung diinstruksikan oleh pemimpin, hal ini bertujuan sebagai salah satu simulasi antara pemimpin dan prajurit dalam memberikan arahan dan menerima arahan atau perintah saat bertugas.

b. Saran Bagi Pimpinan

Disarankan kepada pimpinan untuk menyampaikan pesan dengan jelas dan sederhana agar prajurit mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat. Hindari penggunaan Bahasa teknis yang sulit dipahami. Gunakan contoh atau ilustrasi jika diperlukan untuk memperjelas pesan. Mengajukan program pelatihan dan pengembangan tentang bahasa kepada prajurit agar prajurit mampu dan mudah memahami bahasa-bahasa teknis dan bahasa akademik dengan waktu yang singkat. Memberikan *reward* berupa pujian kepada prajurit yang menyelesaikan tugasnya dengan baik agar prajurit terstimulus untuk meningkatkan loyalitas kerjanya terhadap instansi. Membuat kegiatan *outbound* yang langsung diinstruksikan oleh pemimpin, sebagai salah satu simulasi pemimpin dan prajurit dalam memberikan arahan dan menerima arahan atau perintah saat bertugas.

c. Saran bagi Instansi

Memberikan program pelatihan dan pengembangan tentang bahasa kepada prajurit agar prajurit mampu dan mudah memahami bahasa-bahasa teknis dan bahasa akademik dengan waktu yang singkat kepada seluruh unit agar komunikasi yang dijalankan oleh berjalan lancar yang akan menunjang performa prajurit dalam mengerjakan tugas. Memberikan *reward* kepada setiap unit termasuk pimpinan dan prajurit yang berkesinambungan jika mereka menyelesaikan tugas mereka dengan baik untuk menunjang loyalitas kerja.

d. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

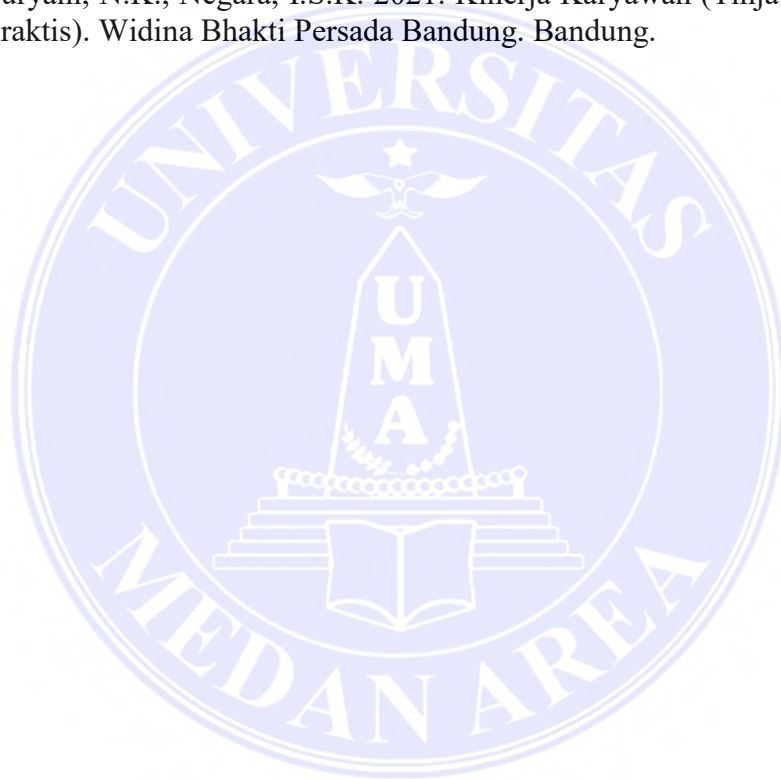
Penelitian ini dapat dijadikan dan digunakan sebagai bahan perbandingan juga referensi untuk penelitian selanjutnya untuk memperdalam penelitian mengenai efektivitas komunikasi atasan pada bawahan dan loyalitas serta diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber agar penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, S. 2022. Komunikasi Antar Pribadi. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup. Malang.
- Adiyanto, Y., Fatah, A. dan Supriyatna, Y. 2022. Efektivitas Komunikasi Organisasi Dan Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Pegawai Di Terminal Terpadu Merak. Jurnal Akuntansi Manajemen. 1:18-35.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N.H., Alieviandy, N.S., Sari, N.S. dan Pratama, N.A. 2022. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. 4:199-214.
- Chalim, M.A. dan Farhan, F. 2015. Peranan dan Kedudukan Tentara Nasional Indonesia (TNI) di Dalam Rancangan Undang-Undang Keamanan Nasional di Tinjau Dari Perspektif Politik Hukum di Indonesia. Jurnal Pembaharuan Hukum. 11:102-110.
- Dewi, N.A., Ulya, B., Siregar, S.A. dan Harahap, J.M. 2020. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara. Jurnal Ilmu Manajemen. 65:65-81.
- Eristaria, N.I., Irawan, J. dan Wening, N. 2020. Hubungan Kompetensi, Beban Kerja, Dan Loyalitas Karyawan. Jurnal Riset Manajemen. 1:75-83.
- Ferdanto, H. dan Sundari, O. 2023. Pengaruh Kualitas Komunikasi Atasan-Bawahan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja. Media Ekonomi. 31:75 - 84.
- Gama, A.W.S. dan Astiti, N.P.Y. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan Dan Aplikasi. CV. Noah Aletheia. Bali.
- Hamidah. 2015. Hubungan Antara Tingkat Komunikasi Atasan Kepada Bawahan Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Behaestex Bagian Desain R&D. Jurnal Psikosains. 10:91-104.
- Harras, H., Sugiarti, E. dan Wahyudi. 2020. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Unpam Press. Tangerang Selatan.
- Ingsih, K. 2011. Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi. Media Ekonomi & Teknologi Informasi. 17:157-178.
- Jihan. 2021. Hubungan Komunikasi Atasan Dan Bawahan Dengan Loyalitas Karyawan Pt. Mopoli Raya Medan. Skripsi Universitas Medan Area, Medan.
- Juwita, K. dan Khalimah, U. 2021. Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II. CV. Literasi Nusantara Abadi. Malang.

- Mas, S.R. dan Haris, P.I. 2020. *Komunikasi Dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi)*. UNG Press Gorontalo. Gorontalo.
- Nurrohim, H. dan Anatan, L. 2009. *Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi*. *Jurnal Manajemen*. 1:1-9.
- Palifiana, D.A., Wantini, N.A., Astuti, T. dan Khadijah, S. 2020. *Komunikasi Efektif & Konseling*. Respati Press. Yogyakarta.
- Pardaniningtyas, M.A. dan Budiani, M.S. 2017. *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT.X*. *Jurnal Psikologi Pendidikan*. 4:1-7.
- Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 85 Tahun 2014 Tentang *Tenaga Profesi Prajurit Tentara Nasional Yang Bertugas Di Luar Institusi Kementerian Pertahanan Dan Tentara Nasional Indonesia*.
- Poerwopoespito, F.X.O.S. 2004. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Grasindo. Jakarta.
- Purwanto. 2013. *Evaluasi Hasil Belajar*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Puspita, D.A. dan Ratnaningsih, I.Z. 2015. *Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan Dan Penyesuaian Diri Pada Cpnas Dari Jalur Ikatan Dinas Di Pemprov Jateng*. *Jurnal Empati*. 4:340-346.
- Rinanda, S.I. 2016. *Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di Hotel Dyan Graha Pekanbaru*. *Jom Fisip*. 3:1-14.
- Soegandhi, V.M., Sutanto, E.M., dan Setiawan, R. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. *Agora*. 1:1-12.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suwarno, M. dan Lestari, S.P. 2019. *Hubungan Pola Komunikasi Atasan Dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Adiguna Pratama Penempatan Di Menara Suara Merdeka*. *Jurnal Egaliter*. 3:12-30.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. dan Tawas, H.N. 2017. *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo. Bandung.
- Thohiroh, S. dan Syafaruddin. 2020. *Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Loyalitas Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Pertanian Terpadu Provinsi Riau*. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan*. 1:132-145.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 Tentang *Tentara Nasional Indonesia*.

- Waluyo, M. 2019. Manajemen Psikologi Industri. CV. Literasi Nusantara Abadi. Malang.
- Wihcaksono, F.R. 2016. Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Outsourcing PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Skripsi Universitas Medan area, Medan.
- Yulianto, A. dan Martina, D. 2018. Hubungan Iklim Organisasi dan Loyalitas Karyawan Pada sebuah Perusahaan *E-Commerce* di Jakarta. Jurnal Psikologi. 16:29-36.
- Yuniarti R., Irwansyah, R., Hasyim, M.A.N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I.G.B., Handayani, F.S., Bambang, Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrun, K., Kairupan, D.J.I., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N.K., Negara, I.S.K. 2021. Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). Widina Bhakti Persada Bandung. Bandung.





Lampiran 1 Skala penelitian

IDENTITAS DIRI

Inisial :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan segala sesuatu tentang diri Anda. Baca dan pahamiilah setiap pernyataan yang ada. Kemudian berilah tanda (X) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : apabila jawaban **Sangat Setuju**

S : apabila jawaban **Setuju**

TS : apabila jawaban **Tidak Setuju**

STS : apabila jawaban **Sangat Tidak Setuju**

Usahakan lah untuk tidak melewati satu nomorpun dalam memberi jawaban pada pernyataan-pernyataan ini.

Contoh Pengisian Skala :

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya	X			

Variabel X

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	atasan sudah menjelaskan tentang seluruh pekerjaan saya				
2.	Atasan mengajak saya menghadiri pertemuan-pertemuan penting				
3.	Atasan hanya menggunakan pendapatnya saja didalam forum				
4.	Atasan menyukai masukan-masukan saya dan melaksanakannya				
5.	Pertemuan-pertemuan penting hanya dihadiri petinggi saja				
6.	Atasan saya enggan menanyakan apa yang saya butuhkan				
7.	Atasan enggan memberikan penjelasan tentang pekerjaan saya				
8.	Saya dekat dengan atasan saya				
9.	Atasan mengajak saya ke forum untuk bertukar pendapat				
10.	Saya berbicara kepada atasan setiap hari				
11.	Saya takut dengan atasan				
12.	Atasan enggan merealisasikan masukan-masukan saya				
13.	Atasan memberikan saya informasi tambahan mengenai pekerjaan saya melalui media terkait (seperti email, wa dan lainnya)				
14.	Saya asing dengan atasan saya				
15.	Pendapat saya digunakan atasan dalam memenuhi tujuan-tujuan instansi				
16.	Instansi membuat kegiatan untuk menambah pengetahuan saya dalam pekerjaan				
17.	Saya sungkan berbicara kepada atasan				
18.	Hanya pendapat atasan dan orang-orang tertentu saja dalam memenuhi tujuan-tujuan instansi				
19.	Atasan saya menanyakan apa yang saya butuhkan				
20.	Instansi jarang membuat kegiatan untuk menambah pengetahuan saya dalam pekerjaan				
21.	Saya suka bercanda dengan atasan				
22.	Atasan enggan memberi informasi tambahan mengenai pekerjaan saya				

Variabel Y

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Setiap keinginan dan kebutuhan saya, disediakan oleh instansi				
2.	Instansi membantu saya mencapai apa yang saya inginkan				
3.	Instansi tempat saya bekerja tidak cocok dengan <i>fashion</i> saya				
4.	Saya kompak dengan atasan dan organisasi saya mengenai pemikiran-pemikiran untuk kepentingan instansi				
5.	Instansi tidak peduli dengan apa yang saya inginkan				
6.	Tujuan saya berlawanan dengan tujuan instansi				
7.	Saya yakin dapat membantu instansi tempat saya bekerja				
8.	Keinginan dan kebutuhan saya tidak disediakan instansi				
9.	Saya bertolak belakang dengan atasan dan organisasi saya mengenai pemikiran-pemikiran untuk kepentingan instansi				
10.	Saya menderita di instansi tempat saya bekerja				
11.	Tujuan-tujuan instansi tempat saya bekerja, sesuai dengan apa yang saya pikirkan				
12.	Saya ragu dengan apa yang diberikan instansi kepada saya tidak sesuai dengan hasil kerja saya yang baik				
13.	Tujuan saya sejalan dengan tujuan instansi				
14.	Saya ragu dapat membantu instansi tempat saya bekerja				
15.	Saya sejahtera bekerja di instansi tempat saya bekerja				
16.	Instansi tempat saya bekerja cocok dengan <i>fashion</i> saya				
17.	Saya yakin dengan apa yang diberikan instansi kepada saya sesuai dengan hasil kerja saya				
18.	Tujuan-tujuan instansi tempat saya bekerja, tidak sesuai dengan apa yang saya pikirkan				

Lampiran 2 Data Mentah Skala Penelitian

Skala Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Jumlah
1	2	2	4	2	4	3	4	1	1	1	4	4	2	4	2	2	3	1	2	4	2	4	46
2	2	2	4	2	4	3	4	1	1	1	4	4	1	3	2	2	4	2	2	4	2	4	46
3	1	1	3	2	3	3	3	2	1	1	4	4	2	4	2	1	4	2	1	3	1	4	43
4	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	4	47
5	2	1	3	2	3	3	3	2	1	1	4	4	3	4	1	1	2	1	1	2	1	4	41
6	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	4	2	3	2	2	3	1	2	2	2	4	43
7	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	4	4	2	4	1	1	3	1	2	3	1	4	41
8	2	4	3	2	3	3	3	2	1	2	4	4	2	4	3	4	3	2	2	4	1	3	51
9	1	1	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	2	1	3	2	2	3	1	4	46
10	2	1	4	2	3	4	3	2	2	3	4	4	2	4	2	1	3	2	3	3	1	4	48
11	2	1	3	2	4	3	3	2	2	2	4	4	2	4	2	1	3	2	2	3	1	4	46
12	2	1	3	2	3	3	4	2	2	2	4	4	2	4	2	1	3	2	2	3	1	2	46
13	2	1	3	2	4	3	4	2	2	2	4	4	2	4	2	1	3	2	2	3	1	4	47
14	3	1	3	2	3	3	4	2	2	2	4	4	2	4	2	1	3	2	2	3	1	4	47
15	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	2	1	4	2	2	3	1	2	45
16	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	1	4	2	3	3	1	4	47
17	2	1	3	2	3	3	3	2	1	2	4	4	2	3	2	1	4	2	2	3	1	3	44
18	1	1	3	2	3	3	3	2	1	2	4	4	2	3	2	1	4	2	2	3	1	3	43
19	2	1	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	4	2	2	4	1	3	44
20	2	1	3	2	2	3	3	2	2	1	4	3	2	3	2	1	2	1	1	3	1	3	39
21	1	1	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2	1	4	2	2	3	2	3	43
22	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	48
23	2	1	3	1	3	2	4	2	2	2	3	4	2	4	2	1	4	2	2	3	1	3	44
24	2	1	3	1	3	3	4	2	2	1	4	3	2	4	2	1	4	1	1	4	1	4	43
25	2	1	3	2	4	3	3	2	1	1	4	4	2	4	2	1	3	1	1	3	1	4	43
26	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	46
27	2	1	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	2	4	2	1	3	1	2	3	1	3	45
28	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	1	3	1	2	3	1	3	40
29	2	1	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	2	3	2	2	4	1	2	3	1	4	45
30	2	2	3	2	2	3	4	1	2	2	4	3	2	3	2	2	4	4	2	3	1	3	47
31	2	3	3	2	3	4	4	1	2	2	4	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	3	45
32	2	1	3	2	3	4	2	1	1	2	4	3	1	4	2	1	3	1	2	3	2	3	40
33	1	2	3	1	3	4	3	1	1	1	4	3	1	4	2	2	4	1	2	4	2	4	41
34	1	1	3	2	2	4	3	2	2	1	4	3	1	4	2	2	3	1	2	2	2	3	41

Skala Loyalitas Prajurit

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jumlah
1	2	2	3	2	4	3	2	4	4	4	2	3	1	4	2	2	2	3	49
2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	2	3	45
3	1	1	3	2	4	3	2	4	4	4	2	4	1	4	1	1	2	3	46
4	2	3	3	2	4	3	1	4	4	3	3	4	1	3	3	3	2	3	51
5	2	1	2	2	1	2	1	4	1	4	2	2	1	4	1	1	1	4	36
6	2	2	2	2	4	2	1	4	4	3	3	3	1	3	2	2	1	4	45
7	2	1	3	2	2	3	1	3	2	4	1	3	2	4	1	1	1	4	40
8	2	4	3	2	4	3	1	4	4	4	2	3	2	4	4	4	1	4	55
9	1	1	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	2	4	1	1	2	3	45
10	2	1	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	1	1	2	3	45
11	2	1	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	2	4	1	1	2	2	46
12	2	1	3	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	1	1	2	2	43
13	2	1	4	1	4	4	1	4	4	4	2	3	2	4	1	1	3	3	48
14	3	1	4	2	3	4	1	3	3	3	2	3	2	4	1	1	2	3	45
15	2	1	4	2	4	4	1	4	4	4	2	4	2	3	1	1	2	3	48
16	2	1	3	2	4	3	1	4	4	3	2	4	2	3	1	1	2	3	45
17	2	1	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	2	3	1	1	2	3	46
18	1	1	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	2	3	1	1	1	3	44
19	2	1	4	1	3	4	2	4	3	3	2	4	2	3	1	1	1	3	44
20	2	1	4	1	4	4	2	4	4	3	1	2	1	3	1	1	1	4	43
21	1	1	4	1	3	4	2	4	3	4	2	4	1	3	1	1	1	2	42
22	2	2	4	2	4	4	1	3	3	3	2	4	1	4	2	2	1	2	46
23	2	1	4	2	3	4	1	2	3	4	2	4	1	4	1	1	2	3	44
24	2	1	4	2	4	4	1	1	3	4	1	4	1	4	1	1	2	3	43
25	2	1	1	2	4	1	1	2	3	4	1	3	1	4	1	1	2	3	37
26	2	3	3	2	4	3	1	3	3	4	1	3	1	3	3	3	2	3	47
27	2	1	3	2	4	3	2	4	3	4	1	3	1	4	1	1	2	3	44
28	2	1	3	2	4	3	2	4	3	4	1	3	2	3	1	1	2	4	45
29	2	1	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	2	3	1	2	2	4	48
30	2	2	3	2	4	3	2	3	3	4	2	4	2	3	2	2	2	3	48
31	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	53
32	2	1	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	1	4	1	1	1	2	39
33	1	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	1	4	2	2	2	3	48
34	1	1	3	2	4	3	1	4	4	3	2	3	1	4	1	2	1	3	43

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum dan Sesudah Uji Coba

Scale: Efektivitas Komunikasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,26	,448	34
aitem_2	1,53	,615	34
aitem_3	1,47	,563	34
aitem_4	1,97	,717	34
aitem_5	2,35	,597	34
aitem_6	2,18	,626	34
aitem_7	1,26	,448	34
aitem_8	1,53	,615	34
aitem_9	2,35	,597	34
aitem_10	1,97	,717	34
aitem_11	1,88	,686	34
aitem_12	2,18	,626	34
aitem_13	1,62	,652	34
aitem_14	1,56	,613	34
aitem_15	2,12	,591	34
aitem_16	1,85	,500	34
aitem_17	1,76	,654	34
aitem_18	1,38	,493	34
aitem_19	1,56	,613	34
aitem_20	1,56	,613	34
aitem_21	1,97	,674	34
aitem_22	2,35	,597	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	38,41	56,371	,652	,903
aitem_2	38,15	54,675	,649	,902
aitem_3	38,21	55,138	,657	,902
aitem_4	37,71	53,790	,632	,902
aitem_5	37,32	57,741	,315	,909
aitem_6	37,50	56,258	,458	,906
aitem_7	38,41	56,371	,652	,903
aitem_8	38,15	54,675	,649	,902
aitem_9	37,32	57,741	,315	,909
aitem_10	37,71	53,790	,632	,902
aitem_11	37,79	55,199	,518	,905
aitem_12	37,50	56,258	,458	,906
aitem_13	38,06	54,784	,595	,903
aitem_14	38,12	54,107	,718	,900
aitem_15	37,56	55,709	,555	,904
aitem_16	37,82	57,422	,432	,906
aitem_17	37,91	58,992	,153	,913
aitem_18	38,29	56,820	,523	,905
aitem_19	38,12	54,531	,668	,901
aitem_20	38,12	54,531	,668	,901
aitem_21	37,71	54,517	,601	,903
aitem_22	37,32	57,741	,315	,909

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39,68	60,953	7,807	22

Scale: Loyalitas Prajurit

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,65	,597	34
aitem_2	1,76	,606	34
aitem_3	1,56	,561	34
aitem_4	1,53	,615	34
aitem_5	2,50	,707	34
aitem_6	2,03	,627	34
aitem_7	1,74	,666	34
aitem_8	1,76	,606	34
aitem_9	1,91	,570	34
aitem_10	1,82	,521	34
aitem_11	1,82	,576	34
aitem_12	2,21	,592	34
aitem_13	2,21	,592	34
aitem_14	1,68	,475	34
aitem_15	2,18	,521	34
aitem_16	2,32	,727	34
aitem_17	2,12	,591	34
aitem_18	2,21	,880	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	33,35	39,569	,470	,887
aitem_2	33,24	38,367	,629	,882
aitem_3	33,44	38,496	,667	,881
aitem_4	33,47	40,863	,382	,893
aitem_5	32,50	39,955	,336	,892
aitem_6	32,97	38,575	,576	,883
aitem_7	33,26	38,625	,530	,885
aitem_8	33,24	38,064	,672	,880
aitem_9	33,09	42,750	,051	,899
aitem_10	33,18	39,604	,546	,885
aitem_11	33,18	38,877	,591	,883
aitem_12	32,79	37,441	,782	,877
aitem_13	32,79	37,441	,782	,877
aitem_14	33,32	39,862	,562	,885
aitem_15	32,82	38,877	,663	,881
aitem_16	32,68	38,650	,473	,887
aitem_17	32,88	38,471	,632	,882
aitem_18	32,79	37,684	,462	,890

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35,00	43,455	6,592	18

Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas dan Linearitas

NPar Tests

Notes		
Output Created		09-JUL-2024 22:24:05
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet2 <none> <none> <none> 34
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00,00 00:00:00,01 157286

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Efektivitas Komunikasi	34	36,24	6,243	21	47
Loyalitas Prajurit	34	33,18	6,375	20	44

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Efektivitas Komunikasi	Loyalitas Prajurit
N		34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36,24	33,18
	Std. Deviation	6,243	6,375
Most Extreme Differences	Absolute	,112	,142
	Positive	,090	,062
	Negative	-,112	-,142
Kolmogorov-Smirnov Z		,654	,826
Asymp. Sig. (2-tailed)		,785	,502

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Notes

Output Created		09-JUL-2024 22:24:29
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet2 <none> <none> <none> 34
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,02

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Loyalitas Prajurit * Efektivitas Komunikasi	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%

Report

Loyalitas Prajurit

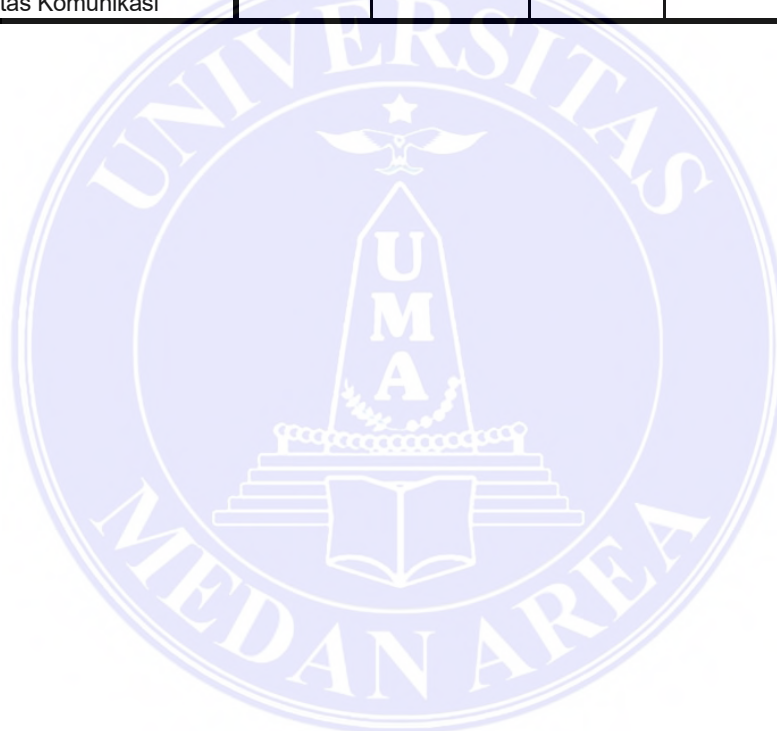
Efektivitas Komunikasi	Mean	N	Std. Deviation
21	20,00	1	.
22	22,00	1	.
26	31,00	1	.
29	25,00	1	.
30	37,00	1	.
31	32,00	2	2,828
32	26,33	3	5,686
34	31,67	3	5,033
35	38,00	1	.
36	36,00	3	5,000
38	34,00	2	2,828
39	28,00	3	4,583
40	35,50	2	,707
41	35,00	3	5,292
42	40,75	4	2,217
44	42,00	1	.
46	36,00	1	.
47	40,00	1	.
Total	33,18	34	6,375

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1046,358	17	61,550	3,343	,010
Loyalitas Prajurit * Efektivitas Komunikasi	Between Groups	Linearity	583,909	1	583,909	31,714	,000
		Deviation from Linearity	462,449	16	28,903	1,570	,188
	Within Groups		294,583	16	18,411		
Total			1340,941	33			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Loyalitas Prajurit * Efektivitas Komunikasi	,660	,435	,883	,780



Lampiran 5 Uji Korelasi

Correlations

		Notes
Output Created		09-JUL-2024 22:25:46
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet2 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=IWO TAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,03

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Efektivitas Komunikasi	36,24	6,243	34
Loyalitas Prajurit	33,18	6,375	34

Correlations

		Efektivitas Komunikasi	Loyalitas Prajurit
Efektivitas Komunikasi	Pearson Correlation	1	,660**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	34	34
Loyalitas Prajurit	Pearson Correlation	,660**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1940/FPSI/01.10/VI/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

24 Juni 2024

Yth. Bapak/Ibu Kaurpers Situud
Pembekalan Angkutan Daerah Militer I Bukit Barisan
di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Ricky Natanael Juahta Bangun
NPM : 178600329
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Pembekalan Angkutan Daerah Militer I Bukit Barisan, Jl. Dodik, Cinta Damai, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Efektivitas Komunikasi Atasan pada Bawahan dengan Loyalitas Prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/Bukit Barisan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



KOMANDO DAERAH MILITER I/BUKIT BARISAN
PEMBEKALAN ANGKUTAN

Medan, **2** Juli 2024

Nomor : B/ **1011** /VII/2024
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Pemberitahuan selesai melaksanakan
pengambilan data di Bekangdam I/BB

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

di

Medan.

1. Dasar:

- a. Surat Dekan Universitas Medan Area Nomor 1940/FPSI/01.10/VI/2024 tanggal 24 Juni 2024 tentang pengambilan Data/Penelitian; dan
- b. Pertimbangan Staf Bekangdam I/BB.

2. Sehubungan dasar di atas, dengan ini disampaikan kepada Dekan bahwa Mahasiswa Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Medan Area atas nama:

- a. Nama : Ricky Natanael Juahta Bangun.
- b. NPM : 178600329.
- c. Program Studi : Ilmu Psikologi.
- d. Fakultas : Psikologi.
- e. Judul Skripsi : Hubungan Efektivitas Komunikasi Atasan pada Bawahan dengan Loyalitas Prajurit Seksi Bekal Bekangdam I/Bukit Barisan.

3. Telah selesai melaksanakan penelitian Data pada Instansi Bekangdam I/BB dalam rangka pembuatan Tulisan Ilmiah dan Penyusunan Skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Universitas Medan Area.

4. Demikian mohon dimaklumi.

Kepala Bekangdam I/Bukit Barisan,



K E Andi Sugandi, S.E., M.I.P.
Kolonel Cba NRP 11980068821275

Tembusan:

1. Irdam I/BB
2. Aspers Kasdam I/BB
3. Kasubditbinsat Sdircab Pusbekangad
4. Kasituud Bekangdam I/BB