

Faktor Komunikasi Dalam Organisasi

Communication Factors in the Organization

Ida Apriani, Raja Doli Nagogo Siregar, & Dedi Sahputra

Program Pasca Sarjana Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan faktor komunikasi di dalam organisasi dan pembentukan komunikasi efektif yang menciptakan iklim kerja yang positif dalam suatu organisasi guna pencapaian tujuan organisasi. Metodologi penelitian yang dipakai adalah kualitatif deskriptif, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara terstruktur serta data-data lain yang berupa dokumen-dokumen pendukung yang terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi sangat mempengaruhi lingkungan kerja. Secara umum lingkungan kerja ini meliputi hubungan antar kerja pegawai, hubungan Kerja antara atasan-bawahan, antara pimpinan dan seluruh pegawai, koordinasi antar bagian sampai unit terkecil di anggota organisasi itu. Komunikasi ini sangat mempengaruhi hubungan kerja atau koordinasi antar anggota organisasi. Komunikasi yang tidak baik secara langsung mempengaruhi hubungan Kerja di antara anggota organisasi. Hubungan kerja yang tidak baik berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas organisasi.

Kata kunci: faktor komunikasi, organisasi, komunikasi organisasi

Abstract

This study aims to describe the communication factors within the organization and the formation of effective communication that creates a positive work climate in an organization in order to achieve organizational goals. The research methodology used is descriptive qualitative, while data collection is done through observation and structured interviews as well as other data in the form of related supporting documents. The results showed that communication greatly affects the work environment. In general, this work environment includes the relationship between employees, work relations between superiors and subordinates, between leaders and all employees, coordination between sections to the smallest unit in the organization's members. This communication greatly affects the working relationship or coordination between members of the organization. Poor communication directly affects work relations among members of the organization. A bad working relationship affects the performance of organizational members which in turn affects the productivity of the organization.

Keywords: Communication factors, organization, organizational communication

How to Cite: Apriani, I. Siregar, R.D.N. & Sahputra, D. (2021). Faktor Komunikasi Dalam Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1) 2021: 96-105,

*E-mail: idaapriani@gmail.com

ISSN 2550-1305 (Online)



PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan proses perpindahan informasi dari satu orang ke orang yang lain, merupakan kegiatan yang sudah terjadi sejak terbentuknya suatu masyarakat. Komunikasi akan tetap dilakukan manusia sepanjang hidupnya karena untuk tujuan dan alasan tertentu.

Hal ini juga sejalan ini sebuah penelitian (Rakhmat, 2003, dalam Furqan, 2005) yang menyatakan bahwa 70% waktu manusia dipergunakan untuk berkomunikasi. (Simorangkir Dkk, 2014; Siregar & Suryani, 2013).

Peranan komunikasi yang awalnya hanya untuk kebutuhan berinteraksi dengan orang lain, mulai bergeser menjadi komunikasi sebagai pemecah masalah maupun komunikasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Komunikasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu biasanya ditemui pada organisasi. (Hardjo & Chairiah, 2012; Roslina & Suryani, 2010).

Komunikasi organisasi mempunyai arti penting dalam penyampaian pesan – pesan dalam lingkup organisasi. Menurut Pace & Faules (dalam Mulyana 2013) dalam jurnal *Disrupsi Bisnis* komunikasi organisasi merupakan suatu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. (Zulhafni & Suryani, 2021; Sarinah & Azhar, 2010). Teori tersebut bermakna bahwa komunikasi organisasi merupakan salah satu perilaku keorganisasian yang didalamnya terdapat penyampaian pesan dan merupakan aspek penyambung informasi antar individu dalam organisasi atas segala aktivitas yang dilakukan. Kesuksesan organisasi dalam mengarahkan semua komponen menuju pencapaian organisasi, salah satunya merupakan peranan dari bagaimana pemimpin dapat mengkomunikasikan strategi pencapaian tujuan organisasi. (Gustian Dkk, 2020; Sukoco Dkk, 2020).

Penulisan makalah ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan wawasan kepada Pembaca mengenai Pengaruh komunikasi didalam suatu organisasi. Dengan makalah ini diharapkan pembaca dapat memahami bagaimana cara pembentukan komunikasi yang efektif sehingga dapat menciptakan iklim Kerja yang positif dalam suatu organisasi guna pencapaian tujuan organisasi. (Sabila Dkk, 2019; Sarah, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi diartikan sebagai proses dimana seseorang komunikator menyampaikan perangsang-perangsang (biasanya lambang-lambang dalam bentuk kata-kata) untuk mengubah tingkah laku orang lain/komunikan) (Effendy, 1993; dalam jurnal *Hakikat Organisasi*”, Chairul Furqan).

Komunikasi sebagai proses untuk menciptakan atau menimbulkan kesamaan pemikiran antara yang memberikan tanda dengan yang menerima tanda, dengan penekanan pada proses komunikasi yang bertujuan pada terciptanya suatu persamaan pemikiran atau pendapat dalam interaksi yang terjadi (Shimp, 1993:8; dalam Furqan, 2005).

Sedangkan organisasi Menurut Stephen Robbins, organisasi merupakan kelompok atau kesatuan dalam kehidupan sosial yang dikoordinasikan serta dilakukan dengan sadar yang dibatasi oleh hal relatif yang dapat diidentifikasi (Ahmad, <https://www.gramedia.com/literasi/komunikasi-organisasi>).

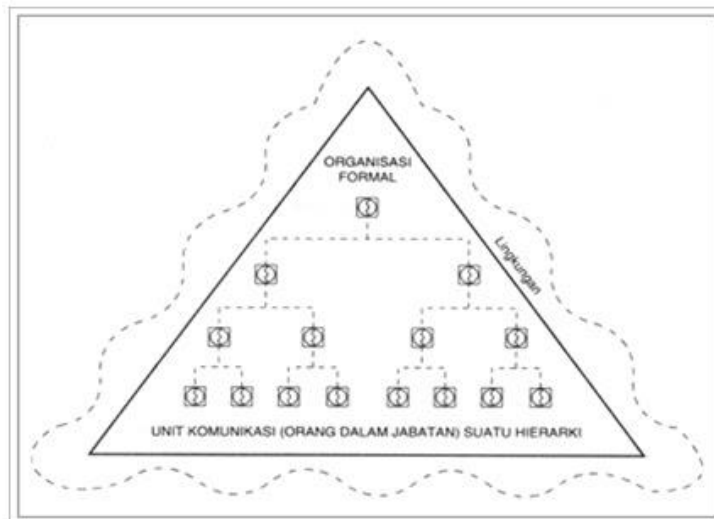
Thompson mengemukakan pendapat bahwa organisasi merupakan paduan antara beberapa anggota khusus dan sifatnya sangat rasional serta impersonal, anggota khusus tersebut akan bekerjasama untuk mencapai sebuah atau beberapa tujuan bersama yang sudah didiskusikan dan ditetapkan oleh bersama (Tasnim dll., 2020).

Sedangkan menurut Goldhabe (1986) Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah proses penciptaan serta saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang

bergantung oleh satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau lingkungan yang berubah-ubah bersama (dalam Furqan, 2005).

Ron Ludlow mengemukakan pendapat bahwa komunikasi organisasi adalah suatu program komunikasi pada kajian bidang *Public Relations (PR)* mengenai hubungan internal serta hubungan pemerintah dan hubungan investor dalam organisasi (Bimo, 2017).

Menurut Pace & Faules, 2001: 31-33 (dalam "Hakikat Komunikasi Organisasi", Chairul Furqan, 2005) menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi.

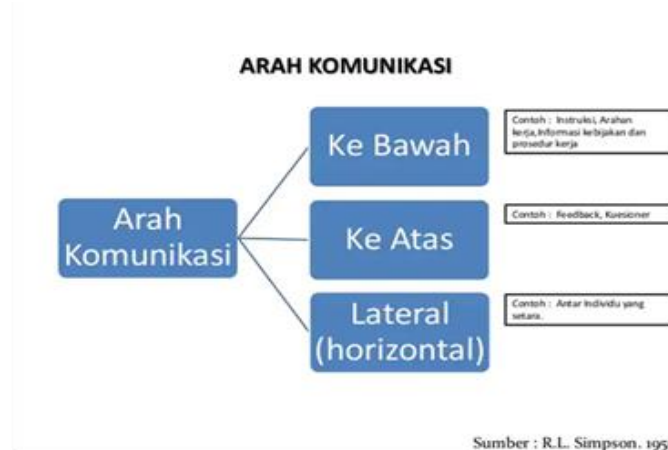


Gambar 1 : Sistem Komunikasi Organisasi Menurut Pace & Faules (2001)

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa garis yang terputus-putus melukiskan gagasan bahwa hubungan-hubungan kerja ditentukan tidak bersifat alami, hubungan-hubungan kerja itu menunjukkan bahwa struktur dari suatu organisasi bersifat luwes dan mungkin berubah sebagai respon terhadap kekuatan-kekuatan dilingkungan internal dan juga eksternal dari organisasi itu sendiri.

Ada dua jenis komunikasi organisasi yaitu komunikasi internal didalam organisasi dan komunikasi eksternal yang berhubungan dengan pihak-pihak ketiga diluar organisasi. Kedua jenis komunikasi ini sama pentingnya dan sama berpengaruhnya terhadap kelancaran bisnis organisasi.

Arah komunikasi organisasi juga dibagi menjadi tiga bagian yaitu arah komunikasi yang kebawah (pimpinan ke seluruh anggota team), arah komunikasi ke atas (bawahan ke atasan) dan arah komunikasi horizontal (komunikasi sesama anggota team).



Gambar 2 : Arah Komunikasi

Sistem informasi organisasi sangat mempengaruhi cara organisasi dalam upaya mengatasi masalah-masalah didalam organisasi itu sendiri. Karena organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama maka masalah-masalah yang terkait dengan proses informasi diantara anggota-anggota organisasi menjadi bagian dari masalah yang lebih besar bagi organisasi itu. Ini berarti bahwa anggota-anggota di dalam organisasi adalah orang-orang yang seharusnya bisa menjadi bagian dari solusi dari permasalahan yang dihadapi organisasi, tetapi sebaliknya, anggota-anggota tersebut bisa juga menjadi bagian dari masalah di dalam organisasi. Tidak jarang bahkan permasalahan yang muncul di dalam organisasi adalah disebabkan oleh interaksi di dalam organisasi, dan itu disebabkan oleh komunikasi yang tidak efisien di antara anggotanya.

Apa yang terjadi pada masalah komunikasi di dalam organisasi inilah yang disebut disebut dengan krisis komunikasi. Untuk itu perlu ada rencana antisipasi terhadap krisis komunikasi, untuk melakukan langkah-langkah strategis. Rencana krisis komunikasi adalah alat penting dalam berurusan dengan krisis, bencana atau kecelakaan. Setiap perusahaan, tak peduli di sector apa, jenis aktivitas apa ataupun seberapa besar ukurannya harus memiliki *up-to-date* rencana krisis komunikasi Anthonissen, 2008: 15; dalam Saputra, 2016, Analisis Komunikasi Organisasi Partai Politik Islam).

Komunikasi di dalam organisasi dapat mempengaruhi hubungan interpersonal diantara anggota didalamnya. Hubungan yang efektif dalam interaksi interpersonal didalam organisasi tentunya akan mempengaruhi saling keterikatan didalam organisasi itu sendiri yang akhirnya dapat membentuk team Kerja yang solid. Menurut Pace, Boren & Peterson, 1975 (dalam Furqan, Hakikat Komunikasi Organisasi, 2005) bahwa komunikasi yang terjalin dengan baik dapat membentuk hubungan interpersonal yang efektif diantara anggota organisasi yaitu sesama anggota dapat menyampaikan perasaan atau keinginannya secara ekspresif dan langsung dengan cara yang akrab dan hangat; sesama anggota juga tidak merasa malu atau dinilai negatif untuk mereka membuka diri dalam mengkomunikasikan apa yang terjadi dilingkungan pribadinya; hal lain juga dalam menyampaikan pendapat-pendapat tentang suatu hal anggota organisasi akan cenderung memberikan tanggapan yang positif dan inidividu lain juga akan memberikan respon yang relevan dan mencoba mengerti atau memahami pendapat orang lain; menjadi hubungan

interpersonal yang efektif yang tampak pada cara berkomunikasi verbal maupun non verbal diantara sesama anggota organisasi dengan bersikap menerima dan tulus; serta mereka selalu berpandangan positif dan menyampaikan secara terbuka dan spontan serta reaksi ataupun respon yang diterima dari anggota lain juga positif, cara berkomunikasi yang jujur, terbuka, ramah dan tidak menghakimi, lebih mengarah ke memberikan pendapat dan masukan-masukan yang sifatnya membangun jika ada perbedaan pendapat diantara mereka.

Sedangkan manfaat Komunikasi didalam organisasi menurut Ahmad (2020) adalah bahwa dengan memahami teori-teori tentang komunikasi organisasi ini maka sebagai anggota dari suatu kelompok organisasi kita jadi dapat mengetahui dan memahami posisi kita didalam organisasi tersebut. Dengan pemahaman tentang posisi kita ini didalam organisasi maka kita dapat berperilaku dan bersikap sesuai dengan posisi kita itu. Kemudian bermanfaat dalam memperkuat hubungan sesama anggota dan pimpinan didalam organisasi tersebut. Manfaat ini sangat berguna dalam kelangsung hidup organisasi, artinya dengan hubungan interpersonal yang kuat diantara sesama anggota organisasi akan menimbulkan rasa kepemilikan akan organisasi itu sendiri sehingga timbul keinginan untuk mempertahankan dan menjaga atau merawat organisasi ini untuk selalu tetap ada sebagai wadah dalam beraktivitas dan berprestasi bagi semua anggota organisasi. Manfaat lainnya adalah dengan komunikasi organisasi akan mudah dalam mencapai tujuan organisasi. Maksudnya dengan komunikasi yang baik diantara sesama anggota organisasi maka akan tercapai koordinasi yang baik diantara bagian-bagian dari organisasi, selalu saling berkoordinasi ini tentunya akan mempermudah mencapai target atau tujuan yang akan dicapai oleh organisasi tersebut. Jikalau ada perbedaan-perbedaan pendapat atau cara pencapaian tujuan organisasi, dengan komunikasi yang baik akan lebih mudah membicarakan perbedaan pendapat ini dan langsung akan mendapatkan jalan keluar atau kata sepakat untuk mengakhiri perbedaan. Hal ini manfaat dari komunikasi organisasi ini adalah memberikan keuntungan bagi anggota organisasi karena dapat menyesuaikan diri dan menempatkan diri dengan baik di organisasi tersebut. Hal ini dimaksudkan adalah dengan komunikasi yang terbuka didalam organisasi itu akan mempermudah individu yang baru akan bergabung untuk menyesuaikan diri didalam organisasi tersebut. Manfaat terakhir adalah dengan mempelajari dan memahami tentang teori-teori komunikasi organisasi akan membuat kita sebagai anggota ataupun pemimpin dari suatu organisasi menjadi sadar akan tugas-tugas yang diberikan kepada kita sesuai dengan jabatan yang kita pegang. Seorang pemimpin harus sadar bahwa dengan jabatannya ia harus dapat menggerakkan dan mengarahkan semua bagian didalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama. Begitu juga dengan anggota kelompok harus menyadari posisinya sebagai pendukung dalam mewujudkan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan bersama oleh pimpinan dan semua anggota organisasi. Anggota organisasi harus mampu membantu pimpinan dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Sendjaja, 1994 (dalam Prakoso, 2007) komunikasi didalam organisasi berfungsi sebagai Informatif, artinya bahwa organisasi dipandang sebagai suatu sistem informasi. Maksudnya adalah semua anggota dari organisasi memiliki harapan untuk mendapatkan informasi tentang seluruh proses dipekerjaan termasuk juga tentang keberlangsungan dan keberadaan organisasi, pada organisasi itu sendiri, anggota organisasi mengharapkan bahwa informasi-informasi yang didapat adalah informasi yang benar dan tepat waktu. Artinya disaat suatu informasi dibutuhkan oleh organisasi misalnya dalam hal waktu pembayaran bonus, maka diharapkan organisasi dapat memberikan informasi yang benar dan diwaktu yang tepat, yaitu saat kapan informasi itu dibutuhkan. Informasi ini sangat berguna bagi

anggota organisasi karena akan memberikan kenyamanan dan kepastian dalam bekerja. Sedangkan informasi lain yang misalnya terkait dengan kebijakan atau aturan dari organisasi, maka informatif diartikan sebagai memberikan penjelasan kepada semua anggota kelompok sehingga mereka tidak salah dalam mempersepsikan atau mengartikan kebijakan baru yang bisa menimbulkan konflik didalam organisasi. Sedangkan bagi anggota organisasi kebijakan atau aturan ini akan membantu mereka memperlancar pekerjaan ataupun lebih merasa nyaman atau memberi kepastian tentang kesejahteraan mereka didalam organisasi itu sendiri. Hal kedua dari fungsi komunikasi dalam organisasi adalah berfungsi sebagai Regulatif. Dapat diartikan disini bahwa komunikasi itu selalu ada yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku didalam suatu organisasi. Peraturan-peraturan yang dikomunikasikan untuk memberikan aturan-aturan didalam organisasi dibagi dalam dua bagian yaitu peraturan yang berkaitan dengan orang-orang yang berada dalam tingkatan manajemen, yaitu orang atau jabatan yang memiliki kewenangan dalam pembuatan aturan atau kebijakan atau kewenangan dalam memberikan atau mengendalikan semua informasi-informasi yang diberikan kepada para anggota organisasi. Orang-orang di jabatan managerial ini yang memberikan perintah atau intruksi untuk dilaksanakan sesuai dengan aturan yang sudah ada. Informasi yang perlu atau tidak perlu disampaikan, ataupun batasan-batasan dari informasi yang perlu disampaikan kepada semua anggota organisasi, dibawah kendali dari orang-orang di jabatan manajerial. Bagian kedua dari fungsi regulatif ini adalah komunikasi dikaitkan dengan pesan. Artinya komunikasi ini lebih diorientasikan untuk kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas. Pesan-pesan diberikan dalam bentuk informasi untuk menjelaskan tentang aturan yang boleh atau tidak boleh dilakukan selama bekerja, biasanya juga disebut dengan *standar operasional prosedur* (SOP). Fungsi ketiga dari komunikasi didalam organisasi adalah berfungsi secara persuasif. Fungsi ini dapat diartikan sebagai kemampuan atasan dalam berkomunikasi secara persuasif kepada bawahannya. Dalam memberikan instruksi ataupun arahan Kerja, atasan lebih memilih untuk menggunakan komunikasi yang persuasif yang sifatnya mempengaruhi bawahannya sehingga secara tidak sadar atau secara kerelaan melakukan instruksi yang diberikan tanpa merasa terbebani atau merasa harus melakukan pekerjaan itu. Pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan anggota organisasi secara sukarela akan menghasilkan kepedulian akan hasil yang optimal dibandingkan dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan hanya berdasarkan kewajiban semata. Dalam pengaturan organisasi hal ini perlu untuk menjadi perhatian para pemimpin. Kekuasaan dan wewenang memang dimiliki oleh pimpinan untuk mengatur anggota team, namun kekuatan pengaturan ini berdampak kurang baik bagi pembentukan kesolidan team Kerja, akan lebih baik jika kepemimpinan mempersuasif anggota team untuk bekerja secara sukarela dan kekuasaan dan kewenangannya tidak selalu harus diperlihatkan. Kemudian fungsi keempat atau fungsi terakhir dari pentingnya dalam organisasi adalah berfungsi sebagai Integratif. Integratif dapat diartikan disini sebagai komunikasi didalam organisasi yang sifatnya menyediakan saluran yang bisa digunakan oleh anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Saluran komunikasi yang berfungsi integratif ini ada dua yaitu saluran komunikasi formal seperti penerbitan atau majalah secara berkala tentang semua kegiatan organisasi yang bisa dibaca oleh seluruh anggota team ataupun partner Kerja dari organisasi. Melalui saluran komunikasi ini anggota organisasi akan mendapatkan informasi yang paling terkini tentang semua kegiatan di organisasi, pencapaian target dan rencana-rencana organisasi kedepan. Biasanya organisasi yang bisa menggunakan fungsi komunikasi integratif lewat media ini adalah organisasi dengan skala besar sehingga dengan pencetakan media diharapkan informasi tentang perkembangan organisasi tersampaikan

dengan baik. Bentuk kedua dari saluran komunikasi adalah komunikasi informal. Komunikasi informal ini diartikan sebagai perbincangan atau komunikasi antar pribadi selama waktu istirahat Kerja atau perbincangan sesama anggota diluar jam Kerja saat mengikuti kegiatan-kegiatan baik yang diadakan oleh organisasi ataupun kegiatan pribadi anggotanya. Dari perbincangan informal ini akan menumbuhkan partisipasi atau keterlibatan dalam diri anggota kelompok terhadap semua kegiatan didalam organisasi termasuk juga kegiatan diproses kerja.

Komunikasi sangat berpengaruh terhadap jalannya organisasi. Menurut Bimo (2017) pengaruh komunikasi ini dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain dari kerjasama yang terbentuk didalam organisasi. Maksudnya adalah pengaruh komunikasi didalam organisasi terlihat dari mudah atau sulitnya anggota-anggota didalam organisasi untuk saling menjalin Kerjasama. Biasanya jika komunikasinya lancar maka akan terjalin Kerjasama yang baik didalam kelompok Kerja dalam mencapai target atau tujuan yang sudah ditetapkan. Kemudian komunikasi juga dapat mempengaruhi produk atau *brand* dari suatu organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa faktor komunikasi organisasi ke pihak-pihak ekster termasuk masyarakat melalui pemberitaan media atau iklan ataupun promosi terhadap produknya, secara tidak langsung akan mempengaruhi citra dari organisasi itu sendiri. Kalau semua produk dan identitas organisasi dikomunikasi dengan baik ke pihak eksternal maka akan terbentuk citra atau *image* yang baik tentang organisasi sehingga nama baik atau *brand* dari organisasi akan mudah diterima oleh pihak eksternal termasuk masyarakat. Selanjutnya pengaruh komunikasi dalam organisasi juga terkait dengan efektivitas sumber daya manusia. Artinya bahwa komunikasi yang terjalin baik diantara sesama anggota organisasi akan meningkatkan efektivitas penggunaan potensi atau prestasi Kerja yang bisa diberikan oleh sumber daya manusia yang ada didalam organisasi untuk pencapaian target atau tujuan organisasi. Aspek berikutnya yang bisa dipengaruhi oleh komunikasi didalam organisasi adalah komunikasi yang baik akan mampu memperkuat hubungan Kerjasama eksternal dengan pihak lain. Komunikasi yang selalu terjaga dengan baik dan lancar akan mempengaruhi kekuatan suatu hubungan Kerjasama dengan pihak lain. Semakin baik komunikasinya maka hubungan Kerjasama akan semakin kuat dan Kerjasama akan berlangsung secara lebih lama. Selanjutnya komunikasi juga akan mempengaruhi organisasi dalam pencarian sumber dana dari pihak luar. Jika *image* organisasi telah terbentuk dengan baik berkat jalinan komunikasi dengan pihak-pihak eksternal, maka jika organisasi butuh mitra Kerja dalam pengembangan atau ekspansi organisasi dan membutuhkan modal, maka akan memudahkan organisasi untuk mendapatkan. Kemudian pengaruh komunikasi juga dalam bisnis meningkatkan nilai kompetitif organisasi dalam dunia bisnis. Artinya bahwa komunikasi yang baik akan efektif dalam menunjukkan nilai kompetitif organisasi untuk kemudahan dalam mencari mitra Kerja dan konsumen-konsumen untuk memasarkan produk organisasi yang artinya akan bisa meningkatkan *market share* dari penjualan produk organisasi. Pengaruh lainnya adalah dengan komunikasi yang baik ini akan mempermudah strategi Pemasaran organisasi di pasar. Artinya komunikasi yang baik akan mendukung organisasi dalam menjalankan strategi Pemasaran untuk peningkatan penjualan produk organisasi. Pengaruh yang terakhir adalah organisasi akan mendapatkan keuntungan dengan kemampuan menjalin komunikasi yang baik ke pihak eksternal maupun internal organisasi. Maksudnya adalah dengan komunikasi yang baik dengan pihak eksternal akan meningkatkan penjualan produk dari organisasi. Begitu juga dengan komunikasi yang baik tercipta didalam organisasi, akan menciptakan lingkungan Kerja yang nyaman bagi anggota team untuk berkarya dan meningkatkan produktivitas Kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Melihat manfaat dan pengaruh komunikasi sangat penting bagi organisasi karena bisa mempengaruhi lingkungan Kerja baik internal maupun nama baik organisasi di lingkungan eksternal maka perlu untuk selalu menjaga pola komunikasi yang baik didalam organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya yang pertama terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar $-0,609$ dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi kematangan emosi maka semakin rendah prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari koefisien determinan $R^2 = 0.371$ atau sebesar 37.1%, dalam kategori rendah. Yang kedua terdapat hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar $-0,465$ dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari koefisien determinan $R^2 = 0,216$ atau sebesar 21.6%, dalam kategori rendah. Dan yang ketiga terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar $-0,637$ dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi kematangan emosi dan semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari koefisien determinan $R^2 = 0,406$ atau sebesar 40.6%, dalam kategori sedang.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kematangan emosi lebih mempengaruhi karyawan untuk melakukan prokrastinasi kerja dari pada iklim organisasi dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar $-0,609$ dengan $p = 0.000 < 0.050$. Kontribusi kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0.371 atau sebesar 37.1%. Selebihnya terdapat faktor-faktor lain yang melatarbelakangi timbulnya perilaku prokrastinasi seperti kontrol diri (self control), kesadaran diri (self consciousness), harga diri (self esteem), keyakinan diri (self efficacy dan adanya kecemasan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaplin, J.P. (2014). Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Delviyandri, Azhar A., (2010), Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Findy,S. & Emmy, M. (2017), Pengaruh Pencahayaan Ruang Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Biro Perencanaan dan Kerjasama Universitas Sumatera Utara, *Jurnal Diversita*, 3(2): 63-68.
- Fitriyah dan Lukmawati. (2016). Hubungan antara Regulasi diri dengan perilaku prokrastinasi akademik pada mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Adiguna Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*. Palembang. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Ghufron, N.M. & Risnawita, R. (2012). Teori-teori Psikologi. Jogyakarta: ArRuzz Media

- Gustian, V., Lubis, M., & Hasanuddin, H. (2020). Hubungan Moral Kerja dan Locus Kendali dengan Komitmen Organisasi Widyaiswara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 153-167. doi:<https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.309>
- Hardjo, S., Chairiah Y., (2012), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja, *Analitika*: 4 (1): 1-9
- Hardjo, S., Syaiful B.N.,(2011), Hubungan Motivasi Kerja dan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan , *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Haryati, E., & Pane, Y. (2018). Analisis Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 75-83. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1659>
- Ilyas. (2016). Hubungan Self Regulated Learning dan Kematangan Emosi Dengan Prokrastinasi Akademik. *Analitika*, Vol. VIII (1). p-ISSN: 2085-6601 e-ISSN: 2502-4590.
- Jannah, S.N., Safitri, R., M. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prokrastinasi Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala Yogyakarta*. Hal.1-6
- Kartono, Kartini. (2011). *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung : Mandar Maju Knaus, William. (2010). *End Procrastination Now!*. United States: McGrawHill.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Lubis, R., Sri N.Y.W., (2011), Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Moril Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Ritonga, S., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 37-42. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Roslina, D., Suryani H., (2010), Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Komunikasi Interpersonal dengan Efektifitas Kepemimpinan pada RSUP H. Adam Malik Medan, *analitika*: 2 (1): 42-55
- Sabila, L., Mariatin, E., & Budiman, Z. (2019). Pengaruh Persepsi Gaji dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekretaris di PT Prudential Life Assurance Prudance Medan *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 170-179.
- Sabila, L., Mariatin, E., & Budiman, Z. (2019). Pengaruh Persepsi Gaji dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekretaris di PT Prudential Life Assurance Prudance Medan *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 170-179.
- Sarah, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Knowledge Sharing di PT T. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 48-62. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3069>
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika*: 2 (2): 63-75
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika*: 2 (2): 63-75
- Segal, Jeanne. (2010). *Melejitkan Kepekaan Emosional: Cara Baru Praktis untuk Mendayagunakan Potensi Insting dan Kekuatan Emosi Anda*. Bandung: Kaifa
- Simorangkir, N.R., Asih M., Azhar A., (2014) Kontribusi Komunikasi Persuasif Guru Terhadap Kepercayaan Diri Dan Motivasi Belajar, *Analitika*: 6 (2): 60
- Siregar, C.Y., Suryani H., (2013) Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja, *Analitika*: 5 (1): 11-17
- Siregar, I.M., Suryani H., (2013), Hubungan Kecemasan Kematian dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ODHA (Orang Dengan Hiv-Aids), *Analitika*: 5 (2): 26-32
- Sukoco, W., Lubis, M., & Hasanuddin, H. (2020). Hubungan Leader Member Exchange dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Tenaga Pendidik Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 168-181. doi:<https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.310>
- Turnip, M.K., (2012), Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior dengan Produktivitas Kerja Karyawan, *Analitika*: 4 (2): 57-64
- Utama, A.M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (2): 279-291.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Wiyono, Agus. (2018). Hubungan Antara Kematangan Emosi dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Psikologi Angkatan 2017. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 05. Nomor 03

Zulhafni, Suryani H., (2011), Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Komunikasi Interpersonal dengan Perilaku Agresif pada Anggota Satuan Reserse Kriminal POLDA Sumatera Utara, *Analitika*: 3 (1): 1-10