Teori penetrasi sosial dan stabilitas hubungan informal antar karyawan perbankan terhadap motivasi kerja : studi kasus komunikasi antarpribadi di kalangan karyawan pribumi dan nonpribumi keturunan cina di Kotamadya Ujung Pandang

Kurniawaty Yusuf, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=78851&lokasi=lokal>

Abstrak

Hubungan informal dalam dunia perbankan merupakan tujuan organisasi secara keseluruhan dan tujuan para karyawan dengan rekan sekerja dalam suasana yang menyenangkan atau menjatinkan hubungan persahabatan di dalam maupun di luar kantor (Devito, 1996). Kebanyakan hubungan, mungkin semua, berkembang melalul tahapan-tahapan (Knapp, 1984; Wood, 1982). Proses meningkatnya keakraban dalam suatu hubungan yang dikenal dengan penetrasi sosial (Irwin Altman dan Donald Taylor, 1973). Empat tahapan pengembangan suatu hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tahap orientasi, menuju pertukaran afektif, pertukaran Interaktif dan tahapan pertukaran yang stabil.

Teori reduksi ketidakpastian (Charles R. Berger, 1975) digunakan untuk menerangkan peristiwa-peristiwa yang terjadi selama interaksi awal, yang dipengaruhi oleh faktor demografi, persamaan sistem individual (nilai-nilai yang berada dalam diri manusia) dan persamaan sistem sosiokultural (nilai-nilai yang berada di luar individual) oleh Triandis, 1980. Tahap pertukaran afektif dan interaktif menggunakan teori pertukaran sosial (John Thibaut dan Harold Kelley, 1959) dimana mulai diperhitungkan besarnya perbandingan antara imbalan (reward) dan biaya (cost). Tahap pertukaran stabil (tetap), ditandal oleh derajat keakraban yang tinggi dari para partisipan untuk memprediksikan perilaku pasangannya dan memberikan respon (Budyatna, 1993). Mekanisme interaktif menurut Bochner dan Kelly (1974), mampu menciptakan interaksi bermakna, jujur dan memuaskan.

Efektivitas komunikasi dan hubungan informal bergantung sebagian besar pada keakuratan karyawan dalam persepsi antarpribadi dengan menerapkan strategi perolehan informasi untuk mengurangi ketidakpastian selama hubungan terbentuk dan berkembang. Berger dan Calabrese (1975) menawarkan strategi pasif, aktif, Interaktif dan pengungkapan diri (self disclosure) oleh Sidney Jourard (1971).

Konflik yang dialami karyawan pribumi dan nonpribumi Cina terhadap pembentukan hubungan informal yang stabil, dapat dikatakan sebagai suatu pertanda adanya stabilitas dalam hubungan (Coser, 1956).

Terbentuknya hubungan informal pada akhirnya ikut mempengaruhi motivasi kerja karyawan pribumi dan nonpribumi Cina. Teori Frederick Herzberg (1950) mengenal motivasi kerja menunjukkan bahwa hubungan informal antar karyawan terbentuk karena faktor hygiene dan faktor motivator.

Penelitian yang menggunakan perspektif humanistik fenomenologis ini, merupakan penelitian kualitatif (non-positivistik interpretatif) dimana pendekatan diarahkan pada latar belakang kehidupan individu secara holistik (utuh). Data yang digunakan bersifat deskriptif, dikumpulkan dari hasil pengamatan dan wawancara secara mendalam terhadap tujuh pasang karyawan pribumi dan nonpribumi Cina sebagai subjek dengan menggunakan tehnik bola salju (snow-ball). Tipe penelitian yang digunakan adalah studi kasus hubungan informal karyawan pribumi dan nonpribumi keturunan Cina yang bekerja di BCA, BII dan Bank Danamon.