

Peran Efikasi Diri dan Kemampuan Komunikasi Peneliti Terhadap Iklim Organisasi di Pusat Penelitian X

The Role of Self-efficacy and Communication Skills of Researchers to Organizational Climate at Research Center X

Mia Rahma Romadona

Pusat Penelitian Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
Jalan Jendral Gatot Subroto kav. 10, Jakarta Selatan 12710, Telp/Fax: 021-5201602

romadona.mia@gmail.com

Diterima: 10 Februari 2017 || Revisi: 20 Juni 2017 || Disetujui: 7 Juli 2017

Abstrak - Banyak kajian sebelumnya yang menjelaskan bahwa efikasi diri dapat secara langsung mendukung produktivitas individu dan organisasi, untuk itu sebagaimana organisasi lainnya litbang atau pusat penelitian juga memiliki target yang harus dicapai. Salah satu kasus litbang adalah kesulitan untuk mengelola SDM penelitiannya dengan karakteristik *creative people* untuk dapat mendukung produktivitas individu ataupun lembaga. Efikasi diri dan keterampilan komunikasi organisasi yang baik pada peneliti dibutuhkan untuk dapat mendukung pencapaian tujuan litbang. Tujuan kajian ini adalah mengukur tingkat efikasi diri yang dapat memberikan dampak pada keterampilan komunikasi peneliti yang akan berdampak produktivitas dengan iklim organisasi yang kondusif. Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan studi kasus di suatu litbang dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur tingkat efikasi diri dan kualitatif untuk menjelaskan dan menginterpretasikan keterampilan komunikasi dan efikasi diri pada peneliti di pusat penelitian X. Ada pun hasilnya adalah tingkat efikasi diri setiap peneliti berdasarkan jenjang jabatan fungsionalnya memiliki perbedaan yang sangat signifikan. Efikasi diri pada peneliti yang tinggi tidak dibarengi dengan keterampilan komunikasi organisasinya, sehingga iklim organisasi menjadi kurang kondusif untuk melakukan *sharing knowledge* ataupun informasi. Adapun dalam komunikasi personal peneliti tidak memiliki kendala dan bahkan cukup baik untuk dapat berkomunikasi. Hal itu menggambarkan bahwa efikasi diri yang tinggi namun keterampilan komunikasi yang kurang baik akan menjadikan produktivitas organisasi menjadi kurang optimum.

Kata Kunci: efikasi diri, iklim organisasi, kinerja, komunikasi, peneliti

Abstract - Many previous studies to explain that self-efficacy can directly support individual and organizational productivity, the R & D or research center as well as other organizations also have performance targets that must be achieved. Many cases of R & D is the difficulty of managing human resources researcher with the characteristics of creative people to be able to support the productivity of individuals and institutions. Self efficacy and communication skills good organization on the researcher is required to support the achievement of the objectives of R & D. The purpose of this study is to measure the level of self-efficacy that can impact the communication skills of researchers that will affect productivity with a conducive organizational climate. The method used in the study using case studies sector in R & D with a quantitative approach to measure the level of self-efficacy and to explain and interpret qualitative communication skills and self-efficacy on the researcher at the research center X. The result is the level of self efficacy of each researcher based on the level of functional position has a very significant difference. Self efficacy in high researchers is not accompanied by the communication skills of the organization, so that the organization's climate becomes less conducive to sharing knowledge or information. As for personal communication researchers do not have constraints and even good enough to be able to communicate. It illustrates that high self-efficacy but poor communication skills will make the productivity of the organization be less than the optimum.

Keywords: communication, organizational climate, performance, researchers, self-efficacy

PENDAHULUAN

Keberagaman karakter individu dalam suatu organisasi memberikan warna unik setiap aktivitas organisasi. Keberagaman karakter kepribadian individu secara teoritik dan empiris (*empiric*) akan mempengaruhi iklim organisasinya. Hal itu secara tidak langsung akan menggambarkan pola komunikasi

personal dan organisasi terbangun. Adapun pencapaian tujuan dari target organisasi adalah mengenai produktivitas anggotanya yang secara kolektif berupaya untuk mencapainya. Peran individu-individu anggota organisasi secara kolektif adalah *driver* penggerak produktivitas organisasinya. Salah satu dari peran individu adalah tingkat efikasi diri dan

kemampuan komunikasi organisasi, sehingga akan meningkatkan produktivitas organisasi. Seperti organisasi lainnya baik secara profit ataupun non-profit, lembaga litbang sebagai organisasi yang melakukan tugas pokok untuk mengkaji ilmu, analisis dan melakukan publikasi ilmiah secara formal dan informal tentunya membutuhkan individu di dalamnya yang memiliki efikasi diri yang tinggi dan kemampuan komunikasi yang baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan, Unde, dan Farid (2014) menemukan bahwa kompetensi komunikasi individu Pegawai Negeri Sipil (PNS) berpengaruh pada kinerja mereka dengan peningkatan berupa pengetahuan, motivasi, dan keahlian. Beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi komunikasi PNS seperti kematangan usia dan pola pikir, tingkat pendidikan, penerimaan, dan kemampuan menerjemahkan pesan (tingkat pemahaman terhadap informasi). Selain itu penelitian dari Tucker dan McCarthy (2001) menemukan bahwa ada pelatihan layanan pada siswa kelas dasar bisnis yang memberikan dampak positif, meningkatkan keterampilan komunikasi bisnis, seperti meningkatkan kemampuan mereka dalam melayani, dan memperluas kemampuan mereka di dalam melakukan praktik nyata di luar kelas.

Peneliti secara definitif adalah insan yang memiliki kepakaran yang diakui dalam suatu bidang keilmuan yang bertugas melakukan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Adapun jabatan fungsional peneliti melekat pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan penelitian dan/atau pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada satuan organisasi penelitian (litbang) instansi pemerintah.

Kegiatan dan tugas peneliti adalah melakukan kegiatan penelitian untuk pengembangan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi dari hasil litbang atau teknologi untuk menyelesaikan masalah atau menghasilkan nilai tambah ekonomi dan/atau untuk mengembangkan dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi terkait. Adapun unit litbang sebagai wadah kegiatan peneliti bernaung adalah instansi pemerintah yang secara fungsional memiliki tugas pokok dan fungsi penelitian dan pengembangan IPTEK berupa karya tulis ilmiah seperti jurnal, prosiding, makalah ilmiah, laporan teknik penelitian, *policy brief*, buku ilmiah, buku

bunga rampai, majalah ilmiah, makalah kebijakan, dan paten dari hasil penelitian atau kajian. Hasil dari kegiatan kajian ataupun penelitian harus dapat dimanfaatkan secara khusus atau umum dengan diseminasi pemanfaatan IPTEK sebagai sarana penyampaian hasil litbang atau pemikiran dalam bidang IPTEK kepada masyarakat dan/atau pemangku kepentingan untuk dimanfaatkan atau dikembangkan lebih lanjut.

Kompetensi berdasarkan Peraturan Kepala LIPI No 2 tahun 2014 adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS berupa gabungan antara pengetahuan (*knowledge*), kecakapan atau kemahiran (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugas secara profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) merupakan karakteristik individu yang berhubungan dengan kriteria yang sesuai dengan kinerja superior dari suatu pekerjaan atau situasi. Adapun kompetensi memiliki lima tipe karakteristik yang mencakupi motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Habermas (1979) menyatakan kompetensi komunikasi adalah kemampuan untuk membuat seseorang paham tanpa ragu-ragu dan hambatan, dengan cara bahasa yang mudah dipahami dan memiliki efek, serta merupakan kemampuan untuk memahami secara komunikatif. Keterampilan komunikasi menurut beberapa ahli seperti Cohen (1999), Curtis, Winsor, dan Stephens (1989), dan Warner (1995) merupakan bagian penting untuk menunjukkan kinerja yang efektif, mempercepat karir, dan keberhasilan organisasi. Spitzbergh (2009) menjelaskan mengenai kompetensi komunikasi dibangun atas tiga dimensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan motivasi. Pengetahuan mengacu pada kemampuan individu untuk mendapatkan/memperoleh informasi mengenai komunikasi yang efektif; motivasi mengacu pada kelayakan dan efektifitas individu, dan keterampilan komunikasi terkait dengan kemampuan berhubungan dengan interpersonal dan sesuai dengan konteksnya. Hal itu dikarena keterampilan komunikasi merupakan aspek penting dari kompetensi utama yang harus dimiliki oleh setiap manager di organisasi. Beberapa penelitian telah mengkaji mengenai hubungan antara keterampilan komunikasi dengan kinerja karyawan berdasarkan kajian dari Scudder dan Guinan (1989) melaporkan bahwa ada keterhubungan antara

kompetensi komunikasi dengan persepsi supervisor secara keseluruhan terhadap keseluruhan kinerja organisasi. Secara rinci bahwa komunikasi oral merupakan aspek terpenting dari kompetensi saat rekrutmen pegawai (Maes, Weldy, & Icenogle, 1997). Adanya komunikasi pelayanan memberikan dampak pada peningkatan kemampuan tanggung jawab sosial perusahaan, dan akuisisi keterampilan seluruh karyawan (Caudron, 1994).

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya menurut Bandura (1977) yang secara langsung memengaruhi kemampuan menulis dan membaca individu. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Corkett, Hatt, dan Benevidas (2011) terhadap efikasi diri guru berhubungan signifikan terhadap efikasi murid-muridnya. General efikasi diri (*general self efficacy/GSE*) menurut Bandura (1977) menjelaskan mengenai kemampuan kita untuk berkinerja pada saat keadaan penuh tekanan sebagai fungsi dari keyakinan/kepercayaan diri kita atau level dari efikasi diri. Efikasi diri itu digambarkan sebagai harapan mengenai kemampuan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaan pada situasi khusus. Hal itu menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan karakteristik yang seharusnya ada dan dimiliki seseorang untuk dapat menghadapi kejadian yang penuh tekanan (*stressful event*) (Hobfoll, 1989). Dimensi pembentuk efikasi diri menurut Bandura (1986) ada tiga, yaitu: **Level** efikasi menjelaskan mengenai tingkat keyakinan mengenai bagaimana seseorang dapat tampil sebaiknya dalam menyelesaikan tugas; **Strength** merupakan keyakinan/kepercayaan diri seseorang dalam menaksir/menilai kompetensinya; dan **Generality** merupakan tingkatan tugas atau kegiatan yang masuk dalam estimasi dari level dan *strength* dari efikasi diri.

Organisasi yang memiliki produktivitas yang baik, akan terlihat dari iklim organisasinya yang dinamis, kondusif, dan kompetitif. Adapun iklim organisasi tersebut menggambarkan interaksi individu peneliti yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pola interaksi yang menggerakkan organisasi berasal dari individu peneliti sendiri yang memiliki efikasi diri dan keterampilan mengomunikasikan ide, hasil penelitiannya, dan berbagi informasi kepada lingkungannya. Untuk itu perlu dikaji lebih *empiric* mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kemampuan komunikasi peneliti, yang akan berdampak pada iklim organisasi di lembaga litbang X. Adapun masalah

penelitian ini adalah 1. Apakah terdapat perbedaan tingkat efikasi diri peneliti berdasarkan jenjang fungsionalnya?; 2. Bagaimana pengaruh tingkat efikasi diri peneliti terhadap kemampuan komunikasi peneliti di litbang X?; dan 3. Bagaimana efikasi diri dan pola komunikasi peneliti terhadap iklim organisasi di litbang X?.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian studi kasus ini menggunakan pendekatan *mix metode* yaitu kuantitatif untuk mengukur efikasi diri dan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menginterpretasikan efikasi diri dan kemampuan komunikasi individu peneliti di sebuah lembaga litbang. Studi kasus adalah upaya yang dilakukan oleh peneliti untuk menggali suatu kasus atau multi kasus secara lebih mendalam maupun lebih detail dari berbagai sumber informasi yang kaya (Creswell, 1997). Studi kasus ini mengkaji efikasi diri dan kemampuan komunikasi di suatu pusat penelitian di lembaga litbang X yang memiliki *core bussines* untuk melakukan kajian, penelitian, dan diseminasi manajemen dan kebijakan iptek nasional. Puslit X tersebut memiliki heterogenitas latar belakang pendidikan dan kepakaran yaitu indikator iptek, manajemen, dan kebijakan pada penelitiannya. Adapun jumlah keseluruhan peneliti di puslit X tersebut adalah 46 orang peneliti yang terdiri dari berbagai tingkat pendidikan, jenjang fungsional peneliti, dan kepakaran. Penelitian ini melibatkan 31 orang peneliti untuk semua jenjang fungsional dari kandidat peneliti pertama sampai peneliti utama. Pada studi kasus ini bertujuan untuk mengukur perbedaan efikasi diri pada peneliti berdasarkan jenjang fungsionalnya menggunakan uji beda yaitu uji *t* melalui bantuan SPSS.

Pengukuran efikasi diri menggunakan *General Self Efficacy* (GSE) yang mengadaptasi dari Judge, Erez, dan Bono (1998) dengan delapan item pernyataan memiliki nilai *alpha Cronbach* 0.85. GSE lebih sesuai dengan evaluasi diri dasar seseorang mengenai sifat dasar yang terbentuk pada situasi atau penilaian khusus (Judge, dkk, 1997; Packer, 1985). GSE secara mendasar mengukur kompetensi yang menjelaskan kemampuan berkinerja dalam berbagai situasi dan konteks yang berbeda (Judge, Erez, & Bono, 1998). Kemudian judge dkk (1997) menjelaskan bahwa GSE merupakan kepercayaan diri mengenai satu kemampuan untuk menggerakkan motivasi, sumber kognitif dan strategi untuk menambah kemampuan

mengontrol suatu situasi tertentu. Item pertanyaan yang diadaptasi mengenai GSE adalah saya cukup yakin untuk mendapatkan manfaat dari pelatihan ini; pada dasarnya saya kurang memahami pekerjaan saya; saya dapat menghadapi berbagai situasi dalam menjalankan tugas; saya biasanya merasa bahwa saya kurang berhasil dalam menjalankan tugas; saya sering merasa tidak dapat menguasai tugas-tugas dengan baik; saya merasa berkompeten untuk menangani masalah dalam tugas secara efektif; saya sering merasa kurang mampu melaksanakan tugas meskipun telah mengikuti pelatihan; dan saya biasanya mampu menangani permasalahan yang muncul dalam tugas. Adapun skala pengukuran GSE terdiri lima pilihan yaitu: 1) tidak sesuai; 2) kurang sesuai; 3) cukup sesuai; 4) sesuai; dan 5) sangat sesuai.

Kemampuan komunikasi peneliti dan iklim organisasi di pusat penelitian X digali menggunakan interview dan observasi dengan beberapa peneliti yang bersedia berpartisipasi pada survei dan di interview lebih mendalam. Untuk mengetahui kemampuan komunikasi menggunakan data observasi dan interview pada individu peneliti secara semi terstruktur mengenai pola interaksi, kemampuan komunikasi personal dan interpersonal, dan komunikasi organisasi. Kemudian hasil interview semi terstruktur dan observasi di analisis dan diinterpretasikan untuk dapat menggambarkan gambaran mengenai kemampuan komunikasi peneliti dan iklim organisasi di pusat penelitian X.

Seluruh data yang diperoleh dari kuantitatif dianalisis dengan uji beda yaitu pengukuran general efikasi diri, hasil dari data interview dan observasi mengenai kemampuan komunikasi dan iklim organisasi dianalisis untuk mendapatkan gambaran secara lebih mendalam. Adapun keseluruhan hasil data dari kuantitatif dan kualitatif dianalisis secara triangulasi untuk dapat diinterpretasikan untuk dapat menjawab tiga pertanyaan penelitian di atas. Analisis hasil tersebut diinterpretasikan secara deskriptif dan diharapkan dapat menjelaskan dan menjawab pertanyaan dari studi kasus yang terjadi mengenai peran efikasi diri dan keterampilan komunikasi peneliti terhadap iklim organisasi di suatu pusat penelitian X di lembaga litbang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis validitas dan reliabilitas alat ukur *General Self-Efficacy* (GSE) yang mengadopsi i Judge, Erez, dan Bono (1998) sebanyak delapan item

dan disebar pada 31 orang subjek yaitu peneliti di suatu pusat penelitian X di lembaga litbang pemerintah. Adapun validitas item kuesioner GSE melihat pada *correction if item deleted* (rit) >0.448 , syarat dari validitas item jika daya beda item/ rit >0.3 yang berarti bahwa item pertanyaan pada kuesioner GSE dapat secara tepat mengukur setiap respondennya. Selain itu nilai reliabilitas pada kuesioner GSE memiliki nilai *Cronbach Alpha* adalah 0.843 dari 8 item pertanyaan dapat dilihat di Tabel 1 dan 2.

Tabel 1 Reliability Statistics GSE

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.843	.844	8

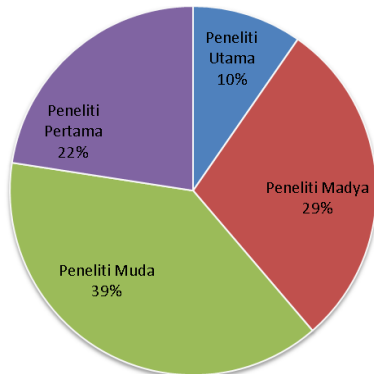
Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas skala pengukuran mengenai GSE menunjukkan bahwa dari seluruh delapan item pertanyaan telah memenuhi syarat nilai validitas dan reliabilitas. Untuk itu delapan item pertanyaan tersebut dapat digunakan dan dapat mengukur GSE pada subjek yaitu responden pada penelitian ini yaitu peneliti.

Tabel 2 Item-Total Statistics GSE

	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
item1	.448	.839
item2	.655	.814
item3	.460	.838
item4	.661	.816
item5	.740	.801
item6	.465	.837
item7	.735	.803
item8	.478	.838

Berdasarkan hasil sebaran data mengenai subyek yang menjadi responden GSE telah seluruhnya terwakili berdasarkan variasi peneliti dari berbagai jenjang jabatan fungsionalnya. Seluruh populasi jabatan fungsional peneliti telah terwakili untuk dapat diukur mengenai persepsi mereka terhadap GSE. Adapun dari sebaran jenjang fungsional peneliti di pusat penelitian X di suatu lembaga litbang didominasi oleh peneliti muda dengan persentase 39% dan disusul oleh peneliti madya 29%, peneliti pertama 22%, dan paling sedikit peneliti utama sebesar 10% dari total 31 orang peneliti yang menjadi responden (Gambar 1). Sebaran kuesioner GSE di lingkungan pusat penelitian X (puslit X) telah dilakukan selama dua minggu. Adapun pengumpulan data kualitatif dilakukan kurang lebih dari tiga bulan dengan

mewawancarai beberapa peneliti, mengobservasi kegiatan diskusi formal ataupun informal, observasi lingkungan dari pusat penelitian X, dan analisis dokumentasi yang terkait dengan kajian ini seperti peraturan-peraturan dan lain-lain.



Gambar 1 Sebaran Subjek Penelitian pada jenjang fungsional peneliti

Pengukuran tingkat GSE pada peneliti dapat menjawab pertanyaan mengenai adakah perbedaan tingkat efikasi diri peneliti berdasarkan jenjang fungsionalnya dapat dilihat pada tabel 3 dan 4 sebagai hasil uji perbedaan dengan analisis uji t. Uji t yang digunakan adalah *one-sample t test* karena yang diukur adalah perbedaan satu variabel.

Tabel 3 *One-Sample Statistics*

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
GSE	31	31.4516	4.82935	.86738

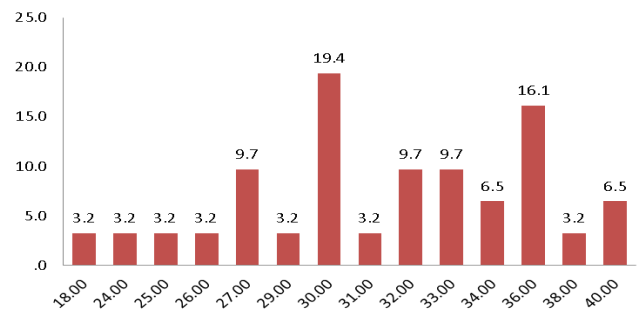
Tabel 4 *One-Sample Test*

t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
				Test Value = 4	
GSE	31.649	30	.000	27.4516	25.6802 29.2230

Hasil analisis perbedaan mengenai tingkat efikasi diri GSE dengan jenjang fungsionalnya adalah ada perbedaan yang sangat signifikan karena nilai signifikansinya 0.00 ($p < 0.05$) dengan tingkat signifikansi 5%. Untuk itu ada perbedaan tingkat efikasi diri pada peneliti dengan berdasarkan pada jabatan fungsionalnya. Adapun GSE memiliki rerata nilai 31.4156 (baik) yang mengindikasikan bahwa efikasi diri peneliti secara umum tinggi dan dapat menyelesaikan tugas pokoknya sebagai peneliti dengan baik.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat perbedaan level atau tingkat efikasi diri (GSE) yang

sangat signifikan berdasarkan pada jabatan fungsional para peneliti. Hal tersebut menggambarkan bahwa tingkat jabatan fungsional peneliti akan memberikan pengaruh terhadap perbedaan tingkat efikasi diri individu peneliti. Adapun hasil sebaran nilai GSE bahwa terdapat 3.2% peneliti yang memiliki nilai efikasi diri kurang yaitu nilai 18 dan 19,3% peneliti yang memiliki efikasi diri pada level cukup, yaitu dengan nilai 24-27. Adapun grafik di bawah ini (gambar 2) menggambarkan mengenai sebaran nilai dari tingkat efikasi diri pada para peneliti secara umum di puslit X.



Gambar 2 Grafik sebaran nilai GSE

Mengenai bagaimana peran efikasi diri terhadap kemampuan komunikasi peneliti di pusat penelitian X dapat dijelaskan berdasarkan data yang telah dianalisis sebagai berikut: secara empirik diketahui dari hasil analisis bahwa nilai rerata level efikasi diri pada peneliti berada pada level baik. Hal tersebut berarti bahwa peneliti di pusat penelitian X memiliki kepercayaan dan keyakinan yang cukup kuat terhadap kemampuan dirinya untuk berkinerja baik dan optimal dalam membantu kinerja lembaga. Efikasi yang baik pada peneliti memberikan motivasi internal bagi mereka untuk dapat secara positif mendukung lembaganya dalam mencapai target yang ditentukan. Melihat dari sisi keterampilan komunikasi para peneliti di pusat penelitian X secara personal dan organisasi.

Adapun hasil wawancara dan pengamatan di puslit X mengenai pola dan keterampilan komunikasi para peneliti rata-rata masih bersifat personal. Kemampuan komunikasi secara individu pada peneliti sudah cukup baik secara umum. Kemampuan komunikasi individu peneliti berkembang masih secara natural dan alami berdasarkan karakteristik kepribadian. Kemampuan komunikasi secara verbal dan non verbal masih perlu ditingkatkan untuk mendukung mereka mendiseminasikan hasil risetnya kemasyarakat. Berdasarkan hasil observasi didapatkan bahwa

peneliti tidak semuanya memiliki kemampuan komunikasi yang sepadan dan seimbang antara kemampuan komunikasi secara verbal dan komunikasi tertulis. Peneliti yang secara aktif berkomunikasi secara verbal belum tentu dapat secara aktif meuangkan ide-ide dan hasil riset ke dalam komunikasi tulis (karya tulis ilmiah/KTI). Hal itu juga sebaliknya peneliti yang memiliki kemampuan komunikasi tertulis yang baik belum tentu dapat mengomunikasikan ide-ide maupun hasil risetnya secara verbal. Jadi dapat digambarkan bahwa peneliti yang memiliki efikasi diri yang cukup baik akan berhubungan dengan kemampuan komunikasinya yang juga berada pada level cukup baik. Hal itu dikarenakan peneliti yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya baik akan secara mudah mengomunikasikan gagasan, ide-ide, dan hasil risetnya secara verbal ataupun tertulis lebih baik.

Pertanyaan ketiga tentang bagaimana efikasi diri dan kemampuan komunikasi peneliti dalam mempengaruhi iklim organisasi di puslit X, dapat digambarkan sebagai berikut: Kemampuan komunikasi di lingkungan lembaga puslit X ini menemukan bahwa pola komunikasi mereka masih secara parsial pada kelompok-kelompok tertentu dan belum terintegrasi pada komunikasi secara organisasional. Pola komunikasi ini terbangun berdasarkan pada keterampilan komunikasi setiap individu masing-masing baik secara personal maupun interpersonal. Keterampilan komunikasi setiap individu peneliti dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui pelatihan maupun manajemen yang memberikan fasilitas dengan memberikan ruang-ruang diskusi terbuka dan informal untuk *sharing knowledge*.

Hal itu terjadi ketika diskusi secara internal kelompok penelitian ternyata pola interaksi komunikasi interpersonal mereka baik. Selain itu para peneliti dapat secara aktif menyampaikan ide dan pendapatnya serta mau terbuka untuk berbagai informasi atau pengetahuan. Namun, hal itu berbeda ketika interaksi pada forum diskusi formal yang lebih besar, ternyata pola interaksi komunikasi mereka menjadi lebih pada satu arah dan kurang ada timbal balik dan selama pengamatan berlangsung, diskusi hanya didominasi oleh beberapa orang saja. Di sisi lain pada pola interaksi personal para peneliti, berjalan baik dan tidak ada kendala yang berarti dan dapat menciptakan iklim hangat dan kekeluargaan. Adapun komunikasi manajemen masih dirasa kurang efektif,

karena para peneliti merasa masih memiliki gap dalam mengomunikasikan ide dan pemikiran mereka kepada pihak manajemen. Hal itu menimbulkan adanya indikasi dimana para peneliti mulai bersikap apatis dengan pihak manajemen. Pola komunikasi tersebut jika berlarut-larut, maka akan menjadi permasalahan organisasi atau masalah bagi pihak manajemen untuk dapat mengelola dan mencapai tujuan puslit. Adapun bagi individu peneliti, kondisi tersebut menjadikan peneliti lebih apatis dan tidak mampu mengembangkan keterampilan komunikasi yang lebih baik baik secara personal, interpersonal, ataupun organisasi.

Uraian mengenai kemampuan komunikasi peneliti merujuk pada kompetensi komunikasi peneliti berdasarkan teori kompetensi komunikasi (Spitzberg, 2009) dengan tiga elemen yaitu pengetahuan, motivasi, dan keahlian. Dari sisi pengetahuan individu peneliti memiliki pengetahuan yang cukup luas dan baik sesuai dengan bidang kepakarannya dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari litbangnya. Motivasi secara internal individu peneliti cukup baik untuk dapat mencari informasi dan berkomunikasi secara personal. Adapun dengan keahlian komunikasi individu peneliti masih kurang terasah dengan baik, karena kurangnya ruang-ruang atau fasilitas ataupun pelatihan yang dapat mengasah kemampuan komunikasi secara interpersonal ataupun organisasi bagi mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan bahwa efikasi diri peneliti di puslit X memiliki pola komunikasi personal yang cukup baik, karena para peneliti mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan, informasi, dan saling menjalin interaksi yang baik. Berbeda dengan pola komunikasi secara organisasional terjadi *gap*/jarak antara pihak manajemen dengan peneliti ketika mentransfer informasi dengan baik, karena polanya yang satu arah. Hal itu mengakibatkan informasi dari manajemen kurang dapat diterjemahkan oleh seluruh anggota organisasi. Selain itu hasil pengukuran menemukan bahwa efikasi diri para peneliti pada level baik, namun kemampuan komunikasi organisasinya lemah. Dengan demikian, akan menjadikan lemahnya organisasi untuk dapat mendorong dan menerapkan strategi organisasi dan akan menimbulkan reaksi negatif seperti tidak setuju/pasif dan penolakan. Pola komunikasi yang tidak berjalan dengan terbuka dan hanya searah menjadikan iklim organisasi tidak kondusif untuk dapat mengembangkan dan

menyampaikan IPTEK dan hasilnya sesuai dengan visi dan misi puslit.

Setiawan, Unde, dan Farid, (2014) menjelaskan bahwa pencapaian kinerja dari pegawai (ASN) meningkat secara kuantitas dan kualitas, karena mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya sendiri. Hal tersebut didukung karena memiliki efikasi diri yang baik dan keterampilan komunikasi yang semakin baik. ASN akan lebih berkomitmen dan bertanggung jawab setelah memiliki keterampilan komunikasi yang lebih baik. Keterampilan komunikasi yang semakin baik ternyata dapat meningkatkan tingkat efikasi diri mereka terhadap penyelesaian tugas atau pekerjaannya secara lebih bertanggung jawab. ASN yang memiliki kompetensi komunikasi yang baik mampu meningkatkan profesionalisme, etos kerja, dan komitmen kerja. Hal itu akan membantu pada peningkatan kinerja secara individu dan meningkatkan produktivitas lembaga secara kolektif.

Begitu pula dengan peneliti sebagai bagian dari ASN dengan level efikasi diri yang baik dan keterampilan komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja individu dan meningkatkan produktivitas lembaga litbang. Peran efikasi diri menurut Tucker dan McCarthy (2001) adalah suatu memprediksi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas khusus. Selain itu efikasi diri dapat meningkatkan kemampuan *social persuasion* dalam keterampilan komunikasi individu.

Pada ranah kajian mengenai pengembangan organisasi menurut banyak pakar organisasi merupakan suatu upaya strategis tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi, sehingga mencakup teori dan praktik pada perubahan yang terencana dan sistemik. Perubahan tersebut mencakup pada sikap, keyakinan, dan perilaku seluruh anggota organisasi melalui berbagai kegiatan yang menjadi rencana strategi organisasi (Mackenzie & Gordon, 2016). Pengembangan organisasi mencakup pada permasalahan untuk mengelola orang-orang kreatif adalah mereka memiliki sifat organisasi yang tinggi, karena mereka memiliki kepercayaan diri yang tinggi, kepribadian yang kuat, susah untuk diprediksi dan kurang mampu untuk menetap, merasa sangat diperlukan, impulsif, mereka tidak terlalu menitik beratkan pada uang, namun lebih pada kesukaan, sulit untuk dikendalikan, dan merasa berbeda dengan lainnya (Torr, 2008). Adapun orang-orang kreatif seperti halnya peneliti

biasanya memiliki permasalahan pada masalah psikologis terkait dengan ketakutan, tidak dapat dijelaskan, dan banyak yang mengalami antisosial serta mereka selalu berpikir bahwa mereka dapat mengubah dunia dengan kemampuan mereka. Banyak diantara orang kreatif atau dalam konteks ini peneliti memiliki kendala pada masalah birokrasi dan memiliki resisten tinggi terhadap pihak manajemen.

Perlunya upaya pihak manajemen untuk menjaga tingkat efikasi diri peneliti dan meningkatkan keterampilan peneliti dan manajemen sendiri dengan berbagai kegiatan dan fasilitas. Kegiatan dan fasilitas yang dimaksudkan adalah untuk sarana pendidikan untuk melatih keterampilan dan kemampuan komunikasi peneliti secara verbal dan non-verbal serta komunikasi personal, interpersonal, dan organisasi. Ketersediaan pendidikan dan berbagai fasilitas tersebut menjadi media untuk peneliti dapat meningkatkan pengetahuan, motivasi, dan keterampilan komunikasi peneliti.

Hasil penelitian mengenai efikasi diri dan kompetensi komunikasi pada peneliti di litbang adalah perlunya peneliti dan manajemen mengetahui mengenai pentingnya pengetahuan peran penting dari efikasi diri dan keterampilan komunikasi. Efikasi diri yang baik akan memprediksi kemampuan peneliti untuk dapat berkinerja dengan lebih produktif dan meningkatkan kualitasnya. Efikasi diri yang dapat mendorong peneliti untuk berkinerja menunjang produktivitas litbang. Selain itu ketika efikasi diri berhubungan dengan kemampuan komunikasi peneliti akan membantu untuk dapat berkomunikasi secara lebih efektif, memaksimalkan kinerja individu serta dapat membantu pencapaian tujuan puslitnya. Kemampuan komunikasi yang baik seharusnya dimiliki oleh setiap peneliti akan memengaruhi tingkat ketepatan dan mampu meningkatkan efektivitas kinerja yang tinggi dalam penyampaian pesan/informasi atau pengambilan data ketika di lapangan. Pengetahuan komunikasi pada peneliti menjadikan mereka memiliki kemampuan untuk melakukan antisipasi, sehingga akan meminimalkan kesalahan kerja. Selain itu akan membuat mereka lebih kooperatif atau berpartisipasi secara aktif untuk mencapai tujuan litbang.

KESIMPULAN

Tingkat efikasi diri pada peneliti di pusat penelitian X terdapat perbedaan sangat signifikan yang berarti bahwa GSE setiap individu peneliti

bervariasi berdasarkan pada tingkatan jabatan fungsional peneliti pertama, muda, madya dan utama. Adapun secara keseluruhan tingkat efikasi diri (GSE) individu peneliti adalah cukup baik. Mereka memiliki keyakinan akan kemampuan diri mereka untuk berkinerja untuk melakukan riset dan mendukung kinerja lembaga dengan optimal. Adapun peran efikasi diri yang baik pada peneliti dapat memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan komunikasi mereka baik secara verbal maupun nonverbal. Efikasi diri yang baik dapat menjadi motivasi internal untuk meningkatkan kepercayaan diri peneliti untuk dapat secara aktif untuk lebih komunikatif dalam memublikasikan hasil risetnya kepada komunitas dan masyarakat. Selanjutnya bahwa efikasi diri yang baik dan kemampuan komunikasi yang baik akan memberikan pengaruh yang positif terhadap iklim organisasi untuk dapat kondusif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dari riset yang dihasilkan oleh lembaga.

Peneliti yang memiliki pengetahuan dan keterampilan komunikasi akan dapat menciptakan suasana kondusif, mampu beradaptasi pada lingkungan kerja, serta dapat membangun iklim kerja yang lebih kondusif untuk *share knowledge*. Keahlian komunikasi yang dimiliki peneliti akan dapat menjadi sarana untuk menghindari atau meminimalkan konflik. Keterampilan komunikasi yang pada level baik akan dapat menjadikan hambatan sebagai potensi atau peluang untuk mencapai keberhasilan kinerja individu maupun litbang. Pengetahuan komunikasi pada peneliti lebih tanggap dan responsif untuk menerima dan menerjemahkan bahasa ilmiah menjadi bahasa yang lebih mudah untuk diterima oleh masyarakat.

Selain efikasi diri, hal terpenting dari kemampuan komunikasi yang baik dari peneliti adalah dapat menunjang karirnya sebagai pengembang ilmu pengetahuan dan teknologi serta mendiseminasikannya pada masyarakat. Kemampuan itu menyangkut pada kemampuan peneliti untuk mencari informasi atau pengetahuan yang sesuai dengan kepakaran dan membantu proses, ketika melakukan proses kajian seperti pengambilan data dan menginterpretasikan data. Selain itu, peneliti dapat menuangkan ide dan pendapatnya dalam komunikasi yang baik dan mudah dipahami oleh masyarakat melalui media ilmiah ataupun populer.

Kemampuan komunikasi dan efikasi diri peneliti yang baik perlu dukungan dari manajemen atau

organisasi. Perlunya peneliti untuk mendapatkan kesempatan mengembangkan kapasitas diri dengan berbagai pelatihan dan kesempatan yang dapat meningkatkan efikasi diri dan keterampilan komunikasi baik verbal ataupun non-verbal. Manajemen maupun organisasi/litbang juga memberikan ruang atau fasilitas yang luas bagi peneliti untuk membuka komunikasi yang lebih terbuka dan dua arah secara internal di puslit ataupun memberikan kesempatan mereka untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri di dalam ataupun di luar puslit. Sebagaimana membuka kesempatan untuk mengikuti komunitas ilmiah, membuka ruang-ruang diskusi formal ataupun informal yang lebih intens, seminar atau *conference*, mengajar, menulis di berbagai media, sehingga akan memotivasi peneliti untuk meningkatkan efikasi diri dan keterampilan komunikasi mereka baik secara personal ataupun organisasi. Kajian kedepan sebaiknya dilakukan secara lebih komperhensif dengan menambahkan beberapa variabel atau faktor yang terkait dengan perilaku peneliti di lembaga litbang yang menggambarkan iklim lembaga/litbang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menghaturkan terima kasih kepada Dra. Wati Hemarwati, MBA yang telah membantu dan mendukung penulisan paper ini sebagai bentuk aplikasi dan memperkaya kajian di ranah manajemen IPTEK, serta dukungan dari pihak LIPI sebagai lembaga riset terbesar di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 8 (4), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Best, R.G. (2002). *Are self-evaluations at the core of job burnout?*. Dissertation for doctor of philosophy department of psychology, Kansan State University.
- Caudron, S. (1994). Volunteerism and the Bottom Line. *Industry Week*, Februari: 13-18.
- Cohen, A. 1999. "The Right Stuff." *Saks and Marketing; Management* 151: 15. Corporate Volunten' Programs: Benefits to Business. 1993. Report Number 1029. NY: The Conference Board, Inc.
- Corkett, J., Hatt, B. & Benevides, T. (2011). Student and teacher self-efficacy and the connection to reading and writing. *Canadian Journal of Education*, 34 (1). 65-98.
- Cowan, T.J. (2006). *A conceptual analysis of Albert Bandura's account of self efficacy and its educational implications*. Dissertation for doctor of

- philosophy faculty of Graduate studies, the University of Western Ontario.
- Creswell, J.W. (2004). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications.
- Curtis, D. B., J. L. Winsor and R. D. Stephens. 1989. "National Preferences in Business and Communication Education." *Communication Education* 38: 6-15.
- Habermas, J. (1979). *Communication and The Evolution of Society*. Beacon Press.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Judge, T.A., Erez, A., & Bono, J.E. (1998). The power of being positive: The relationship between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11(2-3), 167-187.
- Mackenzie, J., & Gordon, R. (2016). *Studi Pengembangan Organisasi*. Knowledge Sector Initiative, Australia Aid.
- Maes, J. D., Weldy, T.G., & Icenogle, M.L., (1997). A managerial perspective: Oral communication competency is most important for business students in the workplace. *The Journal of Business Communication*, 34. 67-80.
- Packer, E. (1985). Understanding the subconscious. *The Objectivist Forum*, 6(1), 1-10; and 6(2), 8-15.
- Peraturan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Nomor 2 Tahun 2014. Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Peneliti.
- Peraturan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Peneliti.
- Scudder, J.N., & Guinan, P.J. (1989). Communication competencies as discriminators of superior ratings of employee performance. *The Journal of Business Communication*, 26, 217-229.
- Setiawan, M., Unde, A. A., & Farid, M. (2014). Kompetensi komunikais apartur sipil negara terhadap kinerja dalam budaya organisasi pada badan kepegawaian daerah kabupaten biak numfor. *Jurnal Komunikasi KAREBA*, 3(4). 243-348.
- Smith, J.P. (2010). *The effects of self efficacy and spirituality on the job satisfaction and motivation to lead among redeploying soldiers as moderated by transformational leadership*. Dissertation for degree of doctor of philosophy in organizational leadership, Regent University.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Spitzberg, B.H. (2009). Communication competence as knowledge, skill, and impression. *Communication Education*, 32 (3).323-329.
- Tucker, M.L. & McCarthy, A.M. (2001). Presentation self-efficacy: Increasing communication skills through service-learning. *Journal of Managerial Issues*, 13 (20). 227-244.
- Torr, G. (2008). *Managing Creative People: Lessons for Leadership in The Ideas Economy*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Warner, K. K. (1995). Business Communication Competencies Needed by Employees as Perceived by Business Faculty and Business Professionals." *Business Communication Quarterly* 58: 51- 56

Halaman ini sengaja dikosongkan