

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman, organisasi juga mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat, sesuatu yang harus ada dalam organisasi adalah komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu hal yang amat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan makhluk di dunia, terutama umat manusia. (Masmuh, 2008: 73-74). Begitupula di dalam sebuah organisasi, komunikasi menjadi sebuah hal yang tidak dapat dipisahkan dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan utama organisasi. Tujuan didirikannya organisasi adalah agar sekelompok manusia yang bekerja dalam satu ikatan kerja lebih mudah mencapai tujuannya ketimbang mereka harus bekerja sendiri-sendiri (Sobirin, 2007:9). Apabila komunikasi antar anggota didalam sebuah organisasi buruk atau tidak efektif, maka dapat menghambat suksesnya kinerja kelompok dalam mencapai suatu tujuan. Tujuan organisasi akan tercapai dengan optimal apabila pekerjaan pada setiap anggota berjalan lancar, maka hasil dari kerja keras dan kecerdasan para anggota dalam menjalankan tugas mereka dapat berimbas pada peningkatan produktivitas organisasi tersebut. Pencapaian hasil yang optimal juga berkaitan dengan motivasi kerja serta prestasi anggota-anggota yang disiplin dan memiliki loyalitas yang tinggi, sehingga dapat menciptakan suasana yang kondusif supaya para anggota bisa berkerja dengan baik dan nyaman. Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Mangkunegara,2011:67).

Redding dalam Masmuh mengatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif (Masmuh,2008:45). Selain iklim organisasi, *self disclosure* atau pengungkapan diri juga sangat mendukung terciptanya kenyamanan dalam berkerja.

Dalam Penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan Iklim Organisasi sebagai *Intervening Variabel* (Studi Kasus pada Karyawan Tetap dari Semua Unit/Bagian PT Cemen Puger Jaya Raya Sentosa Jember-Jawa Timur” yang dilakukan oleh Monika menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, yang artinya bahwa semakin menyenangkan iklim organisasi maka kinerja karyawan di PT. Cemen Puger Jaya Raya Sentosa, Jember-Jawa Timur akan semakin meningkat.

Dalam penelitian *The Functions of the Executive* yang dilakukan oleh F.J. Roethlisberger dan William J. Dickson menyatakan bahwa produktivitas kerja dalam merncapai tujuan yang diberikan oleh organisasi menjadi berbeda tidak disebabkan oleh perubahan yang bersifat khusus, melainkan lebih disebabkan oleh sifat positif hubungan interpersonal dan oleh perhatian lebih dari atasan yang terjadi dalam setiap tahap dari penelitian terhadap kelompok eksperimen (Barnerd dalam Ruben dan Stewart, 2013:329).

Pengungkapan diri (*self-disclosure*) terjadi apabila kedua belah pihak mampu mengungkapkan perasaan pribadinya terhadap satu sama lain (Budyatna dan Ganiem, 2011:38). Hubungan antara pemain dan pelatih dalam dunia sepakbola tidak akan terjalin, jika masing-masing hanya mendiskusikan hal-hal yang abstrak saja atau memebicarakan masalah-masalah yang sifatnya dangkal dan tidak mendalam.

Dalam dunia sepakbola, komunikasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan untuk kelancaran organisasi klub sepakbola. Pelatih akan selalu mengkomunikasikan atau memberikan intruksi dan arahan kepada pemain, dan kemudian pemain akan melakukan intruksi dan arahan tersebut. Seringkali antar pemain akan saling berkomunikasi untuk melakukan intruksi yang diberikan oleh pelatih yang merupakan nahkoda atau pemimpin di dalam organisasi klub sepakbola tersebut.

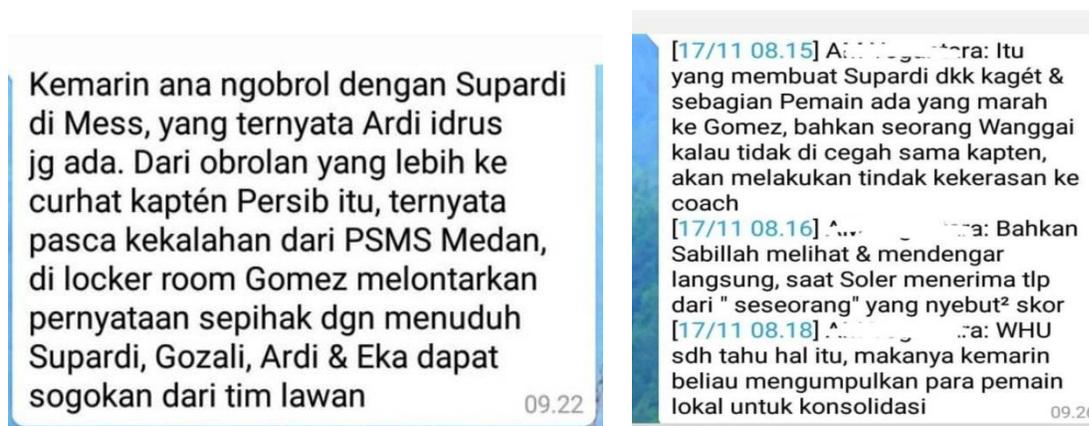
Permasalahan pokok yang sering dihadapi oleh setiap organisasi klub sepakbola adalah bagaimana usaha pemain yang bekerja pada organisasi klub sepakbola itu dapat diatur, dibina dan dikembangkan sedemikian rupa sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan. Karena jika dilihat dari segi keunikannya, pemain sepakbola sebagai manusia merupakan perpaduan jasmani dan rohani yang sulit diduga kemauan, kehendak, perasaan, pikiran dan tingkah laku baik di dalam maupun diluar lapangan.

Pelatih dalam klub sepakbola memerlukan waktu untuk mengambil keputusan tentang kecocokan antara individu, peran pemain di lapangan, dan efektivitas. Pengambilan keputusan tentang siapa yang akan diberi tugas untuk bermain dalam sebuah pertandingan tertentu tanpa mengetahui karakteristik dan perilaku pemain sepakbola dapat menimbulkan persoalan jangka panjang yang akan merugikan organisasi klub sepakbola tersebut dalam mencapai tujuannya, sehingga *self disclosure* atau pengungkapan diri harus terjadi agar pelatih dapat mengerti karakteristik pemainnya dengan baik.

Sebagai suatu organisasi, klub sepakbola harus memeperhatikan sumber daya manusia yaitu sesuai dengan apa saja yang diharapkan untuk mampu sejalan dengan tuntutan kegiatan organisasi yang efektif dan efesien. Pengelolaan komunikasi dalam organisasi sangat penting,

karena mampu menciptakan iklim yang dapat membentuk sistem kerja organisasi. Begitupula *self disclosure* atau pengungkapan diri yang terjadi dapat mempengaruhi perilaku anggota dalam menjalankan organisasi.

Dalam suatu artikel media olahraga nasional yang menuliskan sebuah berita mengenai “Internal Persib bermasalah pemain maung bandung dikabarkan terlibat pengaturan skor” tidak terjadi keharmonisan di tim Persib Bandung usai kalah dengan PSIS Semarang 0-3 karena pelatih Persib Bandung Mario Gomez menuding beberapa pemainnya seperti Supardi selaku kapten tim, Gozali Siregar, dan Eka menerima suap. Kejadian tersebut membuat seluruh pemain Persib tidak terima hingga mogok latihan. Bahkan, beberapa pemain emosi hingga ingin melakukan tindak kekerasan kepada sang pelatih, terlihat pada potongan chat wa yang diunggah oleh akun twitter @rayhantaswin.



Gambar 1.1 Permasalahan antara pemain dan pelatih Persib Bandung

Setelah kejadian ini, Persib Bandung kurang mendapat hasil maksimal di pertandingan selanjutnya karena kondisi internal yang masih kurang baik (<https://superball.bolasport.com/read/331449742/internal-persib-bermasalah-pemain-maung-bandung-dikabarkan-terlibat-pengaturan-skor?page=2> diakses pada 27 Februari, pukul 15.00).

Dari contoh berita diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan komunikasi interpersonal antara pemain dan pelatih yang kurang baik cukup mempengaruhi prestasi klub maupun prestasi pemain dan berdampak pada iklim organisasi klub tersebut. Dari berita tersebut dapat dilihat bahwa pemain mogok melakukan latihan dan klub Persib Bandung gagal meraih gelar juara pada turnamen liga gojek traveloka 2018 karena tuduhan yang tak semestinya dilakukan oleh seorang pelatih terhadap pemain. Selain hubungan interpersonal yang tidak berjalan dengan baik, hal tersebut juga menimbulkan iklim organisasi yang tidak baik pada organisasi klub sepakbola Persib Bandung karena beberapa pemain yang tidak ditudingpun ikut geram dan marah kepada pelatih Persib Bandung Mario Gomez.

Hal tersebut juga diindikasikan terjadi pada klub sepakbola yang berada di Semarang yaitu TerangBangsa FC yang merupakan akademi sepak bola yang berdiri pada tahun 2011, iklim komunikasi yang terjadi di Terangbangsa FC ialah kompetisi atau persaingan pada klub sangat terlihat ketat karena banyak pemain yang ingin menembus tim inti dan mendapat kepercayaan dari pelatih untuk bermain dalam sebuah pertandingan.

Hal ini didukung dengan data yang menyebutkan bahwa Terang Bangsa FC U-18 tidak mampu mempertahankan gelar juara Liga Pendidikan Indonesia (LIPIO) yang diraihnya pada tahun 2014. Liga Pendidikan Indonesia merupakan kompetisi sepakbola antar SMA sederajat yang diselenggarakan secara bertahap mulai dari kabupaten/kota, provinsi hingga nasional. LIPIO merupakan hasil kerjasama Kementerian Pendidikan Nasional dan Kementrian Pemuda dan Olahraga dengan Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia, dan LIPIO merupakan salah satu turnamen yang menjadi target TerangBangsa U-18 untuk menjadi juara karena LIPIO merupakan ajang bergengsi yang telah terselenggara sejak tahun 2009.

Tabel 1.1 Capaian Prestasi LIPIO Terang Bangsa FC U-18

Tahun LIPIO	Raihan Prestasi
2014	Juara 1
2015	Juara 3
2016	Juara 3
2017	Juara 3
2018	Juara 2

Sumber: Manajemen Terang Bangsa FC

Jika dilihat dalam capaian prestasi pemain dalam klub Terang Bangsa FC pada tahun 2018, dapat dinyatakan bahwa prestasi Terang Bangsa FC mengalami penurunan dan Terangbangsa FC tidak dapat mempertahankan gelar juara 1 yang diraihinya pada tahun 2014. Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi prestasi pemain dalam sebuah tim, beberapa diantaranya adalah bagaimana pemain dapat melakukan tugasnya sesuai dengan posisi masing-masing pemain, kehadiran pemain dalam latihan dan kondisi pemain baik dalam latihan maupun pertandingan.

Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana kondisi iklim organisasi yang terjadi klub sepakbola TerangBangsa FC Semarang, dimana akan ada variable-variabel lainnya yang diduga juga akan berhubungan, antara lain *self disclosure* yang terjadi di Terang Bangsa FC Semarang.

1.2. Rumusan masalah

Prestasi pemain pada klub Terang Bangsa FC U-18 mengalami penurunan dari tahun 2014 hingga tahun 2018. TerangBangsa FC U-18 tidak mampu mempertahankan gelar juara 1 Liga Pendidikan Indonesia yang diraihinya pada tahun 2014, sehingga para pemain gagal untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi atau tim. Hal ini diperkirakan mencerminkan kondisi Iklim Organisasi yang kurang berjalan dengan semestinya, baik antar pemain dengan pemain lainnya maupun hubungan antara pemain dengan pelatih, dimana hal tersebut juga mencerminkan kondisi *self disclosure* atau pengungkapan diri yang kurang berjalan dengan baik. Sudah seharusnya klub Terangbangsa FC U-18 sebagai sebuah organisasi memiliki kondisi Iklim Organisasi yang baik sehingga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan atau target yang diberikan oleh sebuah organisasi.

Mengacu pada permasalahan di atas, maka pertanyaan dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan kondisi iklim organisasi dan *self disclosure* dengan tingkat prestasi pemain pada klub sepakbola TerangBangsa FC U-18?

1.3. Tujuan penelitian

Untuk menjelaskan hubungan kondisi iklim organisasi, tingkat *self disclosure* antara pemain dan pelatih dengan tingkat prestasi pemain sepakbola pada klub Terangbangsa FC.

1.4. Manfaat Penelitian

- **Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan cara pandang baru mengenai kajian hubungan iklim organisasi, *self disclosure* dengan peningkatan prestasi.

- **Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah pengetahuan serta pandangan baru khususnya untuk para pelatih maupun pemain agar dapat saling terbuka atas permasalahan yang ada di luar lapangan maupun pada saat pertandingan agar mampu meningkatkan prestasi.

- **Manfaat Sosial**

Penelitian ini diharapkan dapat menyadarkan masyarakat bahwa pentingnya menciptakan iklim organisasi yang baik melalui *self disclosure* dalam sebuah organisasi untuk menciptakan sebuah prestasi.

1.5. Kerangka Teori

1.5.1. State of The Art

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kukuh Budi Wirawan (2016) dengan judul “*Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman*” ditemukan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, yang berarti semakin baik kondisi iklim

komunikasi organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PNS tetap fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman yang berjumlah 68 orang, dan menggunakan teknik sampling total sampling. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada uji yang akan dilakukan dimana penelitian yang akan dilakukan menggunakan uji hubungan.

2. Berdasarkan jurnal yang dilakukan oleh Fatmawati Umasangadji dkk (2018) dengan judul "*Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah*" ditemukan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berkontribusi secara signifikan dan substansial pada kinerja karyawan, terutama di Regional sekretaris Halmahera Tengah. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei, melibatkan keseluruhan pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah yang berjumlah 143 orang. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada uji yang akan dilakukan dimana penelitian yang akan dilakukan menggunakan uji hubungan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dinda Cahya Intan Mutiara(2016) dengan judul "*Hubungan Iklim Komunikasi Kepegawaian dan gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah*" ditemukan bahwa iklim komunikasi mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian

ini adalah tipe *explanatory* dengan pendekatan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan total random sampling dengan jumlah sample sebanyak 111 respondens. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada skala data yang digunakan dimana penelitian yang akan dilakukan menggunakan skala data ordinal.

4. Berdasarkan jurnal yang dilakukan oleh Kurnia Dewi (2016) dengan judul *“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Pembelian Reward Terhadap Minat Belajar melalui Motivasi Belajar Siswa Kelas VI dalam Pembelajaran Bahasa Inggris di SD Kristen Petra 9 Surabaya”* Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Komunikasi Interpersonal guru dengan siswa yang telah dijalankan dengan baik mampu memberikan peningkatan terhadap motivasi belajar siswa dan minat belajar siswa secara signifikan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Komunikasi Interpersonal guru dengan siswa yang telah dijalankan dengan baik mampu memberikan peningkatan terhadap motivasi belajar siswa dan minat belajar siswa secara signifikan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Sampel data penelitian siswa kelas VI SD Kristen Petra 9 sejumlah 155 siswa, namun yang mengisi kuisioner hanya 80 siswa. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik cluster random sampling atau penentuan sampel secara acak dengan memperhatikan keempat kelas yang ada dalam populasi. Salah satu perbedaan dengan penelitian yang akan

dilakukan terletak pada teknik pengumpulan data yaitu dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*.

5. Berdasarkan jurnal yang dilakukan oleh Henny Pratiwi (2016) dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Iklim Organisasi, dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Admiral Lines Belawan.*" Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Variabel diukur dengan skala likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji F dan uji t dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel indeviden terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji secara serentak diketahui bahwa variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan budaya kerja berpengaruh highly significant terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Admiral Lines Belawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,762 berarti bahwa perubahan motivasi kerja pegawai di PT. Admiral Lines dapat dijelaskan oleh perubahan kepemimpinan, iklim organisasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan significant terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Admiral Lines Belawan. Nilai koefisien regresi yang tertinggi adalah variabel iklim organisasi. Hal ini berarti iklim organisasi berpengaruh lebih dominan terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Admiral Lines Belawan. . Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada uji yang akan dilakukan dimana penelitian yang akan dilakukan menggunakan uji hubungan.

1.5.2 Kondisi Iklim Organisasi

Berdasarkan penjelasan Redding, iklim komunikasi organisasi merupakan sebuah fungsi kegiatan yang ada di dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi kebebasan bagi mereka untuk mengambil resiko, mendorong dan memberi tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, menyediakan informasi yang cukup dan terbuka tentang organisasi, mendengarkan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif memberi penyuluhan kepada anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat keterlibatan mereka penting dalam pengambilan keputusan dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan menantang (Redding dalam Pace dan Faules, 2006: 148). Iklim komunikasi sendiri memiliki peran yang penting pada sebuah organisasi, Redding menyatakan bahwa iklim organisasi jauh lebih penting dibandingkan dengan keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif (Redding dalam Pace dan Faules, 2010:148).

Selain itu, Gurley, menjelaskan bahwa iklim komunikasi tertentu dapat memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, dan mengikat diri mereka dengan organisasi, untuk bersikap jujur dalam bekerja, untuk meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para rekan dan anggota organisasi lainnya, melaksanakan tugas secara kreatif, dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovatif bagi penyempurnaan organisasinya, keseluruhan hal tersebut dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Iklim komunikasi yang bersifat negatif benar-benar dapat merusak setiap keputusan yang dibuat

oleh anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi (Gurley dalam Pace dan Faules, 2010:155).

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Peterson dan Pace dijelaskan bahwa terdapat enam faktor yang diketahui dapat mempengaruhi sebuah iklim komunikasi organisasi, yaitu (Pace dan Faules, 2010: 159-160):

1. Kepercayaan

Personal di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh tindakan.

2. Pembuatan keputusan bersama

Anggota organisasi di semua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para anggota di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan pimpinan mereka agar dapat berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan tujuan.

3. Kejujuran

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para anggota mampu mengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

Kecuali untuk keperluan rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan organisasinya, para pemimpin, dan rencana-rencana.

5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

Personel dalam setiap tingkat di organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat dalam organisasi, secara berkesinambungan, dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.

6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Personel pada semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi- produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah- demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

1.5.3. Tingkat *self disclosure*

Self Disclosure atau pengungkapan diri adalah sebuah tindakan untuk mengungkapkan informasi mengenai dirinya sendiri kepada orang lain berupa hal-hal yang bersifat pribadi dan sensiif. Informasi yang diberikan tidak terbatas seperti ide-ide, pikiran, perasaan, cita-cita, tujuan, kegagalan-kegagalan, kesuksesan, dan hal-hal lain yang disukai maupun tidak disukai (Masaviru,2016:43). Pengukuran pengungkapan diri dilakukan dengan menggunakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti. Skala ini berdasar dimensi yang diungkapkan oleh (Devito,2011:62-68) yaitu diantaranya:

a. Kuantitas

Untuk mengukur kuantitas atau jumlah dari pengungkapan diri yaitu dengan melihat jumlah informasi yang diungkapkan, frekuensi individu dalam mengungkapkan diri kepada orang lain, dan durasi yang dibutuhkan individu untuk mengungkapkan diri.

b. Valensi

Untuk mengukur valensi dari pengungkapan diri yaitu dengan melihat adakah informasi yang disampaikan dalam pengungkapan diri yang bersifat positif ataupun negatif, dan adakah dampak yang ditimbulkan dari pengungkapan diri terhadap individu itu sendiri maupun lawan komunikasinya.

c. Ketepatan dan kejujuran

Untuk mengukur ketepatan dan kejujuran dari pengungkapan diri yaitu dengan melihat tingkat kemampuan individu dalam mengenali dirinya sendiri, dan melihat nilai dari informasi yang diungkapkan dari orang lain apakah informasi tersebut dilebih-lebihkan atau dikurangi (berbohong atau tidak jujur).

d. Maksud dan tujuan

Untuk mengukur maksud dan tujuan dari pengungkapan diri yaitu dengan melihat tingkat kesadaran individu dalam mengontrol informasi yang akan diungkapkan kepada orang lain, dan melihat motif atau harapan individu setelah melakukan pengungkapan diri kepada orang lain.

e. Kedalaman

Untuk mengukur kedalaman dari pengungkapan diri yaitu melihat kualitas informasi yang disampaikan oleh individu apakah bersifat pribadi atau hanya bersifat umum.

1.5.4. Tingkat Prestasi

Helmawati (2014:205) prestasi adalah hasil dari pembelajaran setelah dinilai dan dievaluasi dapat saja rendah, sedang ataupun tinggi. Dalam konteks penelitian ini, prestasi dapat diartikan sebagai suatu capaian pemain dalam sebuah klub dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pelatih.

1.5.5 Hubungan Kondisi Iklim Organisasi dengan Tingkat Prestasi

1.5.5.1 Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland (*McClelland's Theory of needs*) dikembangkan oleh David McClelland bersama rekan-rekannya. McClelland dalam Robbins (2008: 230-233), menjelaskan bahwa teorinya tersebut berfokus pada tiga kebutuhan: pencapaian, kekuatan, dan hubungan. Ketiga hal tersebut dianggap McClelland dapat menjelaskan motivasi ataupun prestasi individu. Pencapaian, kekuatan, dan hubungan sendiri dapat didefinisikan oleh McClelland sebagai berikut:

- **Kebutuhan Pencapaian (*Need for-Achievment*)**

Kebutuhan pencapaian sendiri didefinisikan oleh McClelland sendiri sebagai sebuah dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berusaha keras agar berhasil. Kebutuhan akan pencapaian inilah yang memotivasi semangat kerja individu untuk mencapai sebuah prestasi dalam tim, berjuang lebih untuk pencapaian pribadi, dan memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik daripada sebelumnya.

Selain itu, kebutuhan akan pencapaian dapat mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Individu menyadari bahwa dengan hasil kerja yang baik, maka penghasilan yang diperoleh akan lebih baik, dan dengan penghasilan yang baik, maka mereka akan memiliki kehidupan yang baik.

- **Kebutuhan Kekuatan / Kekuasaan (*Need for Power*)**

Kebutuhan akan kekuatan sendiri didefinisikan McClelland sebagai kebutuhan untuk membuat individu untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak berperilaku sebaliknya. Intinya, kebutuhan kekuasaan adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu yang memiliki tingkat kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi akan memiliki tanggung jawab yang tinggi, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, dan senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif. Kebutuhan akan kekuasaan ini akan memotivasi gairah kerja seorang pemain untuk mencapai kedudukan yang terbaik dalam sebuah tim.

- **Kebutuhan akan Hubungan (*Need for Affiliations*)**

Kebutuhan akan hubungan didefinisikan oleh McClelland sebagai salah sebuah keinginan untuk menjalin hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Kebutuhan akan hubungan menjadi penggerak motivasi dan prestasi kerja seseorang jika orang tersebut memiliki motivasi hubungan yang tinggi, berjuang untuk persahabatan, dan menyukai situasi-situasi kooperatif dibanding kompetitif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang mementingkan pengertian bersama. Selain itu, kebutuhan akan hubungan dapat memotivasi karyawan, sebab setiap individu menginginkan:

- Perasaan untuk diterima orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja.

- Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya penting.
- Kebutuhan untuk merasa maju dan tidak gagal.
- Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

Dalam teori ini, McClelland menyatakan bahwa manusia dengan tingkat kebutuhan akan pencapaian yang tinggi cenderung suka bertanggung jawab untuk memecahkan berbagai macam persoalan, dan mereka cenderung menetapkan sasaran yang sulit dan penuh tantangan.

Dari ketiga asumsi tersebut dapat dijelaskan bahwa kebutuhan akan pencapaian dapat mendorong setiap pemain untuk mencapai sebuah prestasi yang ditargetkan oleh sebuah tim. Pelatih dalam sebuah klub selalu memiliki target bagi setiap pemain yang ada di dalamnya. Kebutuhan akan kekuasaan dibutuhkan oleh pelatih maupun kapten tim untuk mampu memberikan arahan yg kemudian mampu diterima oleh masing-masing pemain dalam mencapai prestasi yg diinginkan. Dalam kebutuhan akan hubungan setiap pemain akan lebih termotivasi dalam mencapai sebuah prestasi ketika seorang pemain sudah memiliki rasa aman dan nyaman dalam sebuah tim baik antar pemain ke pemain maupun pemain kepada pelatih.

1.5.6. Hubungan Tingkat *Self Disclosure* Pemain dan Pelatih dengan Tingkat Prestasi Pemain Sepakbola pada klub Terangbangsa FC U-18

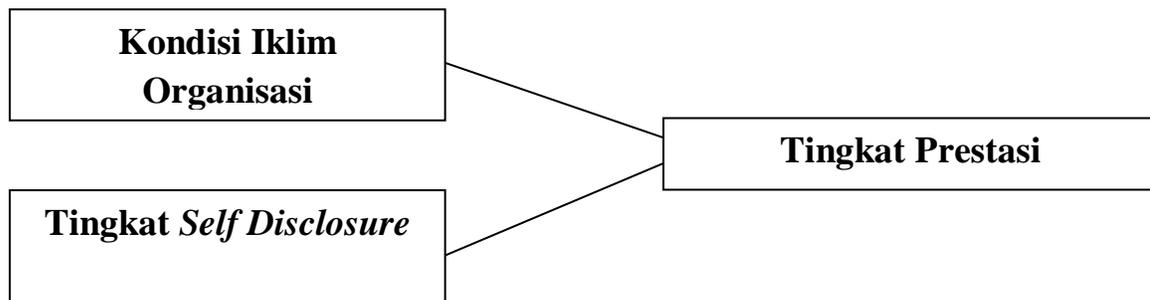
1.5.6.1 *Personality Theory*

Teori kepribadian yang dikembangkan oleh Harry Stack Sullivan, yang didasarkan pada keyakinan bahwa interaksi orang-orang dengan orang lain, terutama orang-orang penting, menentukan rasa aman, perasaan diri, dan dinamika yang memotivasi perilaku mereka. Salah

satu terminology dalam teori ini adalah *dynamism* yaitu didalamnya terdapat *energy transformation* yang diartikan sebagai suatu bentuk penyaluran tekanan (dorongan untuk mencapai prestasi) dalam bentuk sebuah kegiatan yang terbuka maupun tertutup yang bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan (pencapaian prestasi) (Sullivan,2006:216).

Salah satu bentuk dari *energy transformation* adalah pola perilaku yang menguntungkan atas tekanan yang dihadapi yaitu *intimacy*. *Intimacy*, tidak didefinisikan sebagai ketertarikan seksual, melainkan dapat dipahami sebagai penghindaran kecemasan yang pada akhirnya memebentuk hasrat positif pada seseorang, salah satunya adalah keinginan untuk mencapai prestasi. Salah satu faktor yang menentukan terbentuknya *intimacy* adalah *Self disclosure*, dimana jika *intimacy* terbentuk pada antar individu pemain sepakbola secara bersamaan hubungan antar pemain akan semakin dekat dan akan lebih terbuka dalam menyatakan setiap pendapat maupun masalah yang dihadapi seorang pemain.

1.6 Visualisasi Relasi Variabel



1.7. Hipotesis

1. Ada hubungan antara Kondisi Iklim Organisasi dengan Tingkat Prestasi.
2. Ada hubungan antara Tingkat *Self Disclosure* dengan Tingkat prestasi.

1.8. Definisi Konsep dan Operasional

1.8.1 Definisi Konsep

- **Kondisi Iklim Organisasi**

Kondisi Iklim Organisasi dapat dimaknai sebagai sebuah fungsi kegiatan yang ada di dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi kebebasan bagi mereka untuk dapat memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu dalam sebuah organisasi.

- **Tingkat *Self Disclosure***

Tingkat *Self Disclosure* dapat dimaknai sebagai tindakan baik yang disadari maupun tidak disadari oleh pemain untuk merelakan diri membagi dan memberikan informasi tentang diri sendiri kepada pelatih dalam sebuah klub.

- **Tingkat Prestasi**

Tingkat prestasi dapat dimaknai sebagai hasil kerja pemain dalam merealisasikan tujuan ataupun sasaran yang telah diberikan pelatih maupun klub.

1.8.2 Definisi Operasional

- **Kondisi Iklim Organisasi**

Dalam penelitian ini, variabel kondisi iklim organisasi akan diukur melalui indikator :

1. Kepercayaan

1. *Credibility*, yaitu pemain tidak menentang setiap masukan yang diberikan oleh pelatih maupun sesama pemain lainnya.
 2. *Benevolence*, yaitu pelatih maupun pemain lainnya memberikan penghargaan kepada seorang pemain atas capaian yang sudah dilakukan.
2. Kejujuran
 - Pemain dan pelatih dapat mengungkapkan apa yang ada di dalam pikiran mereka.
 - Pelatih dapat menyampaikan segala bentuk informasi yang transparan terhadap pemain.
 3. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas
 - Pelatih mampu mendengarkan dan menerima informasi, baik pendapat, saran, masukan, ataupun keluhan dari pemain.
 - Pelatih mampu menyikapi dan menindaklanjuti semua informasi yang masuk.
 4. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi
 - Pemain mampu menunjukkan kerja keras pada saat latihan maupun pertandingan untuk mencapai target yang diberikan oleh klub.
 - Pemain dan pelatih saling memberikan dukungan pada saat latihan maupun pertandingan.
 - Anggota klub maupun manajemen menunjukkan perhatian besar kepada anggota lainnya.
- **Tingkat *Self Disclosure***

Kemudian untuk variabel *Self Disclosure* akan diukur melalui indikator :

a. Kuantitas

Untuk mengukur kuantitas dari pengungkapan diri yaitu dengan melihat :

- Jumlah informasi yang diungkapkan oleh pemain maupun pelatih.
- Frekuensi pemain dalam mengungkapkan diri kepada pelatih.
- Durasi yang dibutuhkan seorang pemain untuk mengungkapkan diri.

b. Valensi

Untuk mengukur valensi dari pengungkapan diri yaitu dengan melihat :

- Informasi yang disampaikan oleh pemain dalam pengungkapan diri yang bersifat positif ataupun negatif.
- Dampak yang ditimbulkan dari pengungkapan diri terhadap individu itu sendiri maupun lawan komunikasinya.

c. Kedalaman

Untuk mengukur kedalaman dari pengungkapan diri yaitu melihat kualitas informasi yang disampaikan oleh individu apakah bersifat pribadi atau hanya bersifat umum.

• **Tingkat Prestasi Pemain TerangBangsa FC U-18**

- Produktivitas pemain TerangBangsa FC periode Januari-April 2019.
- Frekuensi latihan pemain Terang Bangsa FC periode Januari-April 2019.
- Prevalensi cedera pemain dalam latihan periode Januari-April 2019.

1.9. Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatori yang menjelaskan tentang hubungan antar variabel.

1.9.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pemain yang telah terdaftar sebagai anggota tim Terang Bangsa FC U-18 pada tahun 2015 hingga 2019. Jumlah populasi 38 orang.

1.9.3 Sampel

Teknik sampling yang akan digunakan adalah teknik *random sampling* dengan menggunakan cara *simple random sampling*. Dalam metode ini, semua anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Jumlah sampling yang akan diambil sebanyak 38 orang dikarenakan jumlah sampel yang layak dalam penelitian berkisar antara 30 sampai dengan 500 (Roscoe dalam Sugiyono, 2009: 90-91). Batas minimal sampel sebanyak 30 keatas dianggap memiliki tingkat stabilitas yang baik.

1.9.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara sumber lainnya dan diperoleh secara khusus.

1.9.5 Alat dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang akan digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Metode pengumpulan data yang akan digunakan adalah angket,

dimana responden akan mengisi sendiri setiap pertanyaan yang tercantum dalam kuisisioner.

1.9.6 Teknik Pengolahan Data

- a) *Editing*, merupakan tahap dimana peneliti memeriksa kembali keseluruhan data yang telah didapatkan dari responden.
- b) *Coding*, merupakan tahap dimana peneliti mengelompokkan keseluruhan data yang telah didapatkan dari responden, misalnya dikelompokkan melalui jenis kelamin, umur, pekerjaan, dan bentuk pengelompokan lainnya.
- c) *Tabulasi*, merupakan tahap dimana peneliti akan memindahkan data yang telah dikelompokkan ke dalam bentuk tabel.

1.9.7 Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah didapatkan, dilakukan analisis *Kendall's tau-b*. *Kendall's tau-b* digunakan karena dalam penelitian ini skala data yang berlaku adalah skala data ordinal dan sampel yang digunakan >30 .

1.9.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid / sah tidaknya suatu kuesioner. Validitas suatu kuesioner ditentukan oleh kemampuan kuesioner tersebut untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2001:49). Uji validitas akan dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS dengan menggunakan rumus uji *Pearson Product Moment Correlation*, dimana validitas tiap pertanyaan akan dilihat melalui nilai *Thotal Correlation*. Apabila nilai *Total Correlation* lebih tinggi daripada nilai *r* tabel maka setiap pertanyaan kuesioner dianggap valid.

Kemudian, uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari kuesioner dalam mengukur sebuah variabel walaupun pengukuran dilakukan berulang kali dalam suatu interval waktu tertentu. Sebuah kuesioner akan dianggap reliabel apabila jawaban yang dihasilkan dari kuesioner tersebut konsisten atau stabil (Ghozali, 2001:45). Uji reabilitas akan dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS dengan menggunakan metode *alpha cronbach*, dimana reliabilitas kuesioner akan dilihat melalui nilai *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha* lebih tinggi daripada nilai r tabel maka kuesioner dianggap reliabel dalam mengukur variabel.