

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Kayawan

Syafa Suci Nur Aisa, Nina Oktarina

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas
Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang

syafaaisa@students.unnes.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.15294/bap.v1i1.446>

QRCBN 62-6861-1770-599

ABSTRAK

Komunikasi interpersonal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan memahami tugas dengan jelas, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Namun, masih terdapat kendala dalam komunikasi di lingkungan kerja, seperti kurangnya keterbukaan dan minimnya umpan balik. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan pemahaman tugas, mengurangi kesalahpahaman, membangun kepercayaan dan mendorong kolaborasi yang efektif. Kualitas komunikasi yang baik, yang ditandai dengan kejelasan pesan, keterbukaan, sikap saling menghargai dan umpan balik, memungkinkan karyawan bekerja lebih produktif dan termotivasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Studi menunjukkan bahwa hingga 70% kesalahan di tempat kerja dapat disebabkan oleh masalah komunikasi yang buruk antar karyawan. Studi tersebut menegaskan bahwa komunikasi interpersonal yang tidak efektif dapat menjadi penghalang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendalami dampak langsung komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kinerja karyawan, serta untuk memberikan panduan praktis bagi manajemen dalam meningkatkan dinamika komunikasi

di tempat kerja. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan sebuah pondasi bagi produktivitas karyawan yang merupakan aspek krusial bagi pengembangan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif.

Kata Kunci: komunikasi interpersonal, motivasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan teknologi yang pesat, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen krusial dalam menentukan daya saing perusahaan. Pengelolaan SDM yang efisien dapat mendukung perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan serta meraih tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Deisti & Ridlwan Muttaqin (2023), kemampuan perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, peran strategis SDM tidak dapat dipisahkan dari fungsi organisasi. Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian utama adalah kinerja pegawai. Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dan efisiensi organisasi, yang dapat diukur dari hasil kerja yang dicapai baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Selain kinerja karyawan, komunikasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, terutama komunikasi interpersonal. Wibowo dalam Diana *et al.* (2020) menyatakan bahwa kualitas komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi sangat vital, karena kurangnya komunikasi atau adanya kesalahpahaman dapat berakibat pada kesalahan dalam penyelesaian tugas. Komunikasi interpersonal menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Busro dalam Darmawan & Ridlwan Muttaqin (2023), motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Di samping motivasi kerja, pengembangan karir juga mempengaruhi kinerja pegawai. Hasibuan dalam Meilani & Muttaqin (2024) menjelaskan bahwa pengembangan karir merujuk pada usaha untuk

meningkatkan keterampilan moral, teori dan teknis pekerja sesuai dengan tuntutan jabatan atau pekerjaan melalui pelatihan dan pendidikan.

Kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu aset terpenting dalam tatanan kerja suatu perusahaan. Sehingga perusahaan perlu mengelola karyawan seefektif mungkin. Karena kunci sukses perusahaan bukan hanya tingkat teknis dan pendapatan yang tersedia (Suwanto et al., 2021). Karyawan merupakan salah satu aset terpenting bagi perkembangan usaha. Proses, prosedur dan praktik yang diterapkan untuk mencapai tujuan perusahaan sebisa mungkin berorientasi pada manusia. Dalam suatu organisasi bisnis, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh karyawan yang terbaik. Untuk mencapai hasil kinerja yang baik, perusahaan harus mendukung dan terlibat dalam tindakan manajemen karyawan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi (Sari et al., 2021).

Tanggung jawab karyawan dalam jabatannya ialah menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan uraian tugasnya. Apa yang karyawan kerjakan, hasilnya dinilai oleh para pimpinan langsung yang terkait. Hasil kerja ini dinamakan kinerja karyawan, kinerja yang baik mempengaruhi hasil yang didapat organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor guna mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi bergantung pada kinerja yang dihasilkan para karyawannya (Azwina & Yusuf, 2020).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan

ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan (Fahmi, 2017). Kinerja yang ideal dapat dilihat dari beberapa tolok ukur seperti: (1) kualitas yaitu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, (2) kuantitas yaitu jumlah yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang dinyatakan dengan angka, (3) ketepatan waktu yaitu penyelesaian kerja sesuai dengan ketentuan waktu yang dibuat perusahaan, (4) kehadiran yaitu aturan mengenai keterlambatan maupun absensi ketidakhadiran kerja, dan (5) kerja sama yaitu usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemahaman diri adalah hasil langsung dari komunikasi interpersonal, memungkinkan individu untuk mengeksplorasi nilai-nilai, tujuan dan identitas mereka dengan lebih dalam. Dalam pengambilan keputusan, komunikasi interpersonal memainkan peran penting dengan memfasilitasi proses evaluasi yang cermat terhadap opsi yang tersedia. Individu tidak hanya mempertimbangkan faktor eksternal, tetapi juga menciptakan pemikiran alternatif dan memproyeksikan konsekuensi dari setiap pilihan yang mereka pertimbangkan. Studi menunjukkan bahwa kemampuan untuk melakukan refleksi dan evaluasi diri ini secara signifikan mempengaruhi kualitas keputusan yang diambil individu dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka (Burleson, 2010).

Hal ini sejalan diungkapkan oleh Wiranto (dalam Rukmana, 2021), yang mengartikan komunikasi interpersonal sebagai komunikasi yang terjadi dalam hal pribadi, baik dalam organisasi maupun keluarga. Rukmana (2021) juga menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal biasanya berlangsung secara langsung atau tatap muka antara dua orang atau lebih, yang memungkinkan respon dari komunikan dapat langsung diketahui. Dengan demikian, komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai proses penyampaian pesan, baik verbal maupun non-verbal, yang bertujuan untuk memperoleh umpan balik secara langsung.

Penelitian ini tidak hanya relevan dalam konteks organisasi saat ini, tetapi juga menjadi landasan yang kuat bagi pengembangan teori dan praktek manajemen komunikasi interpersonal di masa depan. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang dinamika komunikasi interpersonal

tidak hanya diperlukan untuk mengatasi tantangan saat ini tetapi juga untuk mempersiapkan organisasi dalam menghadapi perubahan dan tuntutan yang terus berkembang di masa depan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah kajian literatur terkait pengaruh komunikasi interpersonal dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Komunikasi memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi pekerja. Strategi komunikasi yang baik membantu syarikat mempunyai proses kerja yang lebih baik. Komunikasi yang lemah antara pekerja menyebabkan kekeliruan dalam proses kerja (Marpaung et al., 2020). Komunikasi dalam perusahaan, tidak hanya di antara karyawan, tetapi juga di antara media dan bagian vertikal organisasi. Daring, komunikasi lebih saling berhubungan daripada berhubungan dengan karyawan atau media sosial dapat memberikan arahan (Islami et al., 2021).

Sebuah organisasi atau perusahaan biasanya memiliki beberapa departemen atau divisi. Setiap departemen memiliki tanggung jawabnya masing-masing yang harus dipenuhi. Masing-masing bidang tersebut tentunya saling berhubungan dan ada kesinambungan dalam pengerjaannya. Oleh karena itu, komunikasi organisasi dibentuk oleh transmisi kecenderungan atau pesan yang menjadi informasi yang disampaikan dalam aktivitas kerja. Komunikasi organisasi yang terjalin dapat menjalin hubungan yang harmonis antara satu orang dengan orang lain dalam berbagai tugas/tugas organisasi. Di dalam organisasi terdapat berbagai macam informasi yang dapat dibagi menjadi beberapa area. Setiap karyawan membutuhkan informasi tentang dirinya untuk dapat memahaminya saat melakukan tugas pekerjaannya. Informasi disampaikan melalui komunikasi organisasi sehingga karyawan dapat menerimanya. Ketika setiap karyawan memahami informasi, karyawan dapat mengembangkan ide mereka di tempat kerja.

Setiap karyawan harus dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu. Dalam kegiatan ini dapat diketahui kualitas kinerja pegawai, apakah baik atau buruk (Azwina & Yusuf, 2020).

Faktor Komunikasi Interpersonal Meningkatkan Kinerja Karyawan

- A. **Meningkatkan kejelasan dan pemahaman:** komunikasi yang baik memastikan karyawan memahami tugas, tanggung jawab dan tujuan bersama dengan jelas, sehingga mengurangi potensi kesalahan.
- B. **Memfasilitasi kolaborasi:** keterbukaan dan kepercayaan dalam komunikasi membangun hubungan kerja yang positif, memungkinkan karyawan berkolaborasi secara efektif untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan.
- C. **Meningkatkan motivasi dan semangat kerja:** lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan.
- D. **Mengurangi kesalahpahaman dan konflik:** komunikasi interpersonal yang efektif membantu mengatasi konflik yang mungkin timbul di lingkungan kerja, menciptakan suasana yang lebih harmonis.
- E. **Meningkatkan umpan balik:** komunikasi yang efektif memungkinkan pemberian umpan balik yang lebih baik, yang sangat penting untuk pengembangan kinerja karyawan dan adaptasi terhadap tantangan baru.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal di lingkungan kerja adalah aspek krusial yang mempengaruhi dinamika organisasi. Di era globalisasi dan teknologi informasi saat ini, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif tidak hanya menjadi keharusan tetapi juga menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi. Menurut Farid (2023), interaksi interpersonal yang sehat dapat memperkuat ikatan sosial di tempat kerja dan meningkatkan kolaborasi antar-individu. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak tantangan yang dihadapi dalam mengelola komunikasi interpersonal yang

efektif, yang dapat berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja karyawan.

Komunikasi interpersonal yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan dapat mengurangi kesalahpahaman sehingga dapat meningkatkan kinerja. Komunikasi interpersonal dapat dipahami melalui makna kata interpersonal. Kata interpersonal merupakan turunan dari awalan “inter” yang memiliki arti “antara” dan kata “*person*” yang berarti orang. Komunikasi interpersonal bisa melibatkan banyak orang, namun interaksi yang akrab hanya dilakukan oleh dua orang saja yang lain akan dianggap sebagai objek benda saja (Nofrion, 2017:125126).

Burhan Bungin (2017), menjelaskan bahwa “komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar perseorangan yang bersifat pribadi baik yang terjadi secara langsung (tanpa medium) maupun tidak langsung (melalui medium). Contohnya kegiatan percakapan tatap muka, percakapan melalui telepon, surat menyurat pribadi. Fokus pengamatannya adalah bentuk-bentuk dan sifat hubungan (*relationship*), percakapan (*discourse*), interaksi dan karakteristik komunikator”.

Menurut Purwanto (2019), mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi (bisnis dan non bisnis) dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan bahasa tertentu dan bahasa yang mudah dipahami (informal) untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengaruh komunikasi interpersonal dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan merupakan topik yang menarik untuk dikaji dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Konsep ini mencerminkan bagaimana interaksi antarindividu di tempat kerja dapat berdampak signifikan terhadap efisiensi, kualitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Untuk mendalami topik ini, kita dapat merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang secara konsisten menunjukkan hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan produktivitas karyawan. Studi oleh Ngandoh (2023) menginvestigasi pengaruh komunikasi interpersonal

terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Penelitian ini melibatkan 369 karyawan dan menggunakan metode observasi, kuesioner, serta analisis regresi untuk mengevaluasi hubungan antara variabel tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi secara efektif dan membangun hubungan interpersonal yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi.

Selain itu, penelitian oleh Kartini, Ahmad, & Eddy (2020) dalam konteks pendidikan juga relevan karena menghubungkan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru. Penelitian ini menyoroti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung, dikombinasikan dengan komunikasi interpersonal yang baik, memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 3 Sanga Desa, dengan implikasi bahwa interaksi yang baik antar-staf pendidikan dapat memotivasi dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap tujuan pendidikan. Eriyanti, Arafat, & Eddy (2021) juga menyumbangkan wawasan dengan mengeksplorasi pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru. Studi ini menegaskan bahwa baik komunikasi interpersonal maupun manajemen konflik berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja individu.

Studi oleh Syamsuri (2020) menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, artikel ini tidak hanya bertujuan untuk memperjelas pentingnya investasi dalam komunikasi interpersonal yang efektif, tetapi juga untuk memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan secara praktis untuk mencapai hasil tersebut. Dengan memahami secara mendalam bagaimana komunikasi interpersonal mempengaruhi produktivitas karyawan, diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pemikiran manajerial dan praktik

organisasional. Melalui pengungkapan dan analisis mendalam terhadap tantangan dan peluang dalam pengelolaan komunikasi interpersonal, artikel ini diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi dan panduan bagi para pemimpin organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan (Devito, 2007).

Selain sebagai alat untuk pengambilan keputusan, komunikasi interpersonal juga berperan dalam manajemen emosi. Individu menggunakan proses ini untuk mengidentifikasi dan mengelola berbagai emosi yang mereka alami. Dengan memahami akar dari perasaan-perasaan tersebut, mereka dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan kesejahteraan emosional dan membangun ketahanan mental. Kemampuan untuk mengelola emosi ini tidak hanya berdampak pada individu secara pribadi, tetapi juga mempengaruhi interaksi interpersonal mereka. Pentingnya komunikasi intrapersonal juga terlihat dalam pengembangan hubungan interpersonal yang sehat. Sebelum individu dapat berkomunikasi dengan orang lain secara efektif, mereka perlu memahami diri mereka sendiri dengan baik. Proses ini memungkinkan individu untuk mengenali kebutuhan, harapan dan batasan pribadi mereka. Dengan memiliki pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri, individu dapat membangun hubungan yang lebih bermakna, saling pengertian dan berdasarkan pada kejujuran dan transparansi (Knapp, 2008).

Implikasi dari Komunikasi Interpersonal yang Baik:

1. **Kinerja individu:** karyawan yang merasa dihargai dan dipahami akan lebih termotivasi dan mampu mencapai potensi maksimal mereka.
2. **Kinerja organisasi:** peningkatan kinerja karyawan secara individu akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, membantu pencapaian tujuan perusahaan.
3. **Budaya organisasi:** komunikasi interpersonal yang baik menjadi pondasi bagi budaya kerja yang lebih positif, transparan dan saling mendukung.

Indikator Berdasarkan Perspektif Keterampilan Komunikasi menurut Devito mengemukakan indikator-indikator berikut:

- a. **Keterbukaan (*openness*):** kemauan untuk berbagi informasi, perasaan dan pemikiran secara jujur, serta menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap lawan bicara.
- b. **Empati (*empathy*):** kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dirasakan orang lain, serta melihat dari sudut pandang mereka.
- c. **Sikap positif (*positiveness*):** menghargai orang lain, memiliki pandangan positif dan meyakini pentingnya keberadaan mereka dalam interaksi.
- d. **Kebersatuan (*equality*):** merasa setara dengan orang lain, menyadari perbedaan kepentingan dan mendorong komunikasi dua arah.
- e. **Manajemen interaksi:** mengelola jalannya percakapan dengan baik, termasuk memberikan dan menerima umpan balik.
- f. **Daya ekspresi:** kemampuan untuk menyampaikan pikiran dan perasaan dengan jelas, baik secara verbal maupun nonverbal.
- g. **Orientasi kepada orang lain:** menempatkan fokus pada lawan bicara, menunjukkan minat dan memberikan perhatian penuh.

Indikator-indikator lain yang juga krusial dalam komunikasi interpersonal antara lain:

- a. Mendengarkan aktif: memberikan perhatian penuh saat orang lain berbicara, berusaha memahami dan menunjukkan minat.
- b. Berbicara jelas: menyampaikan pesan dengan jelas dan mudah dipahami oleh lawan bicara.
- c. Pemahaman nonverbal: memahami dan menafsirkan bahasa tubuh, ekspresi wajah dan nada suara.
- d. Penyesuaian komunikasi: menyesuaikan cara berbicara dan menyampaikan pesan agar sesuai dengan lawan bicara dan situasi.

- e. Pemecahan konflik: mampu mengelola dan menyelesaikan perselisihan dengan baik.
- f. Kerjasama: bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja Karyawan

Efektivitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja SDM dalam organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya SDM yang berkualitas, produktivitas, memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap SDM dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif. Pengukuran terhadap rasa puas komunikasi yang dibatasi dengan rasa puas individual yang berhubungan dengan komunikasi informal dalam organisasi yang tercermin dari kinerja masing-masing karyawan. Pengukuran terhadap rasa puas komunikasi dapat dilakukan dengan mengukur kualitas yaitu iklim komunikasi (Rialmi & Morsen, 2020).

Kinerja bagi perusahaan adalah suatu ukuran terhadap berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Sinambela (2019:7-8) mengungkapkan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda, maka salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan antara lain berupa: kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output,

kehadiran di tempat dan sikap kooperatif.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Falah (2020) di CV. Syntax Corporation Indonesia juga mengungkapkan hasil serupa. Dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis statistik, Falah menemukan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berkontribusi lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang mencerminkan sebesar 46,5%. Studi-studi ini konsisten dalam menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tidak hanya penting untuk memfasilitasi informasi dan koordinasi di antara individu, tetapi juga untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung motivasi dan keterlibatan karyawan. Komunikasi interpersonal yang efektif membantu membangun kepercayaan, mengurangi konflik, meningkatkan kolaborasi dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi tim.

Berbicara mengenai kinerja dapat dilihat dari sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan penilaian terhadap kinerja. Menurut Mangkunegara (2019:67), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sumber Daya Manusia yang bekerja pada perusahaan hendaknya memiliki kinerja yang bagus. Kinerja yang bagus adalah yang sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kinerja SDM yang bagus akan berpengaruh juga kepada perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan perusahaan yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja SDM yang ada di dalamnya (Damayanti, Hanafi, dan Cahyadi, 2018).

Motivasi

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2021), motivasi adalah keadaan yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dengan membangkitkan dorongan dalam diri mereka. Priansa (2018) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak yang mengarah pada tindakan atau perbuatan. Sutrisno (2016) menambahkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Dari berbagai pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta memenuhi kebutuhan yang diharapkan.

Selain itu, pengembangan karir merupakan faktor yang mendukung keberlanjutan kinerja pegawai. Sinambela (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah upaya organisasi dalam merencanakan karir pegawai, yang meliputi: perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan karir. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis dan moral seorang pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa pengembangan karir membantu pegawai merencanakan karir masa depannya dalam suatu organisasi. Secara umum, pengembangan karir dapat disimpulkan sebagai usaha untuk meningkatkan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaan, didukung oleh faktor-faktor yang diinginkan dan peluang yang ditawarkan oleh perusahaan.

Faktor Penghambat dan Pendukung

Adapun faktor penghambat demi pencapaian peningkatan kinerja pegawai pria dan wanita di Diskominfo Provsu dalam hal komunikasi interpersonal yakni ego sektoral serta adanya batasan antara pimpinan dan bawahan. Peningkatan kinerja pegawai dapat terjadi jika setiap pegawai merasa sebagai satu tim tanpa memandang posisi jabatan. Atasan juga dapat menjalin komunikasi secara berkala secara

individu agar pegawai memiliki kedekatan emosional dan mengeluarkan pendapat terkait pekerjaan (Pratama, 2019).

Sementara faktor penghambat berjalannya komunikasi interpersonal antara pegawai pria dan wanita adalah adanya anggapan bahwa laki-laki lebih unggul daripada perempuan (Pratama, 2019). Menurut Deborah Tannent berpendapat bahwa kesulitan berkomunikasi yang dihadapi oleh pria dan wanita sama halnya dengan kesulitan yang dihadapi oleh orang-orang dengan latar belakang kebudayaan yang berbeda. Ini menjelaskan mengapa perbedaan kelamin tetap masih menimbulkan masalah dalam komunikasi (2010. 194).

Sedangkan faktor pendukung berjalannya komunikasi interpersonal antara pegawai pria dan wanita adalah metode profesional dan proporsional terhadap pekerjaan. Jika perihal suka dan tidak suka secara pribadi tidak bisa dipaksakan terhadap siapapun di kantor, maka untuk tugas pekerjaan sikap yang harus diutamakan adalah profesional (Pratama, 2019). Dengan demikian, komunikasi interpersonal merupakan hal yang penting dalam dunia kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika. Hal itu menjadi faktor dalam peningkatan kinerja pegawai pria dan pegawai wanita.

Melalui literatur yang ada, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berfungsi sebagai pondasi penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Penelitian ini tidak hanya relevan dalam bidang spesifik seperti: keuangan, teknik, atau pendidikan, tetapi juga dalam berbagai sektor industri dan organisasi. Implikasi praktis dari penelitian-penelitian ini menyarankan perlunya strategi pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal, baik melalui pelatihan formal maupun pengembangan budaya organisasi yang mendukung interaksi yang efektif dan kolaboratif.

PENUTUP

Komunikasi interpersonal yang efektif memungkinkan pesan dan instruksi disampaikan dengan jelas, sehingga karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara akurat. Hal ini meminimalkan kesalahpahaman dan kesalahan yang bisa menghambat kinerja. Lingkungan komunikasi yang

terbuka dan positif dapat menumbuhkan rasa kepercayaan dan dukungan antar karyawan serta antara karyawan dan pimpinan. Hal ini meningkatkan motivasi kerja, yang secara langsung berkontribusi pada produktivitas. Keterbukaan dalam berbagi informasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif adalah faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Umpan balik yang efektif membantu karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan dan mendorong mereka untuk berkembang. Komunikasi yang baik membangun relasi yang positif antar karyawan, menciptakan suasana kerja yang sehat dan transparan. Hubungan yang baik ini mendorong kolaborasi dan kerja sama, yang penting untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi interpersonal yang efektif memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide dan solusi secara lebih efisien, serta membuat mereka lebih berani berkreasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini meningkatkan kepercayaan diri dan dedikasi karyawan.

Komunikasi interpersonal merupakan aspek yang vital dalam dinamika organisasi, mempengaruhi efisiensi, kolaborasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Berdasarkan literatur yang telah dibahas, terdapat konsistensi dalam temuan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi-studi ini menggarisbawahi bahwa komunikasi interpersonal tidak hanya memfasilitasi aliran informasi yang lancar, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, kepercayaan dan kolaborasi tim. Dengan membangun hubungan yang kuat dan saling pengertian diantara karyawan, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan responsif terhadap tantangan yang kompleks di pasar global saat ini. Selain itu, penelitian dalam konteks pendidikan, seperti yang dilakukan oleh Kartini, Ahmad, & Eddy (2020), memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana komunikasi interpersonal yang baik antara kepala sekolah dan staf guru dapat meningkatkan kinerja pendidikan.

Hal ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip yang sama dari komunikasi interpersonal yang efektif dapat diterapkan di berbagai sektor dan tingkatan organisasi.

Dalam kesimpulan, komunikasi interpersonal merupakan sebuah pondasi bagi produktivitas karyawan adalah krusial bagi pengembangan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif. Implikasi praktis dari penelitian ini menyarankan bahwa organisasi dapat mengambil langkah-langkah seperti: pelatihan, mentoring dan budaya perusahaan yang mendukung untuk meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal karyawan mereka. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan panduan praktis bagi pemimpin organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan. *Jurna Disrupsi Bisnis*, 3 (1), 28–43. <http://dx.doi.org/10.32493/drj.v3i1.4288>.
- Bungin, Burhan. 2017. *Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma, Dan Diskursus Teknologi Komunikasi Di Masyarakat*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Damayanti, Hanafi, Cahyadi. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang. Jembatan: *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 15, No. 2.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (6), 2795-2805.. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>.
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah

- Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9 (6), 2786-2794.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>.
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4 (3), 1828-1835.
<https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.653>.
- Farid, M. M. (2023). Komunikasi Interpersonal Organisasi Baporkes Dalam Program Porseni Semen Baturaja Dalam Kolaborasi. *Lentera Jurnal Manajemen*, 1 (2).
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Islami, A. N., Fridha, M., Palupi, T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. 7 (01), 60-68.
<https://doi.org/10.30996/representamen.v7i01.5127>.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L Dan Jackson, J.H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Ii, Penerjemah: Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Penerbit Pt Salemba Empat.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5 (1), 32-49.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>.
- Nofrion. 2017. *Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori Dan Konsep Komunikasi Dalam Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media.
- Oktaviani, F., Syaechurodji, S., Alfarizi, A. W., & Haryadi, D. (2023). Empirical Study Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan PT Eds Manufacturing Indonesia Balaraja Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5 (01), 86-97.
- Pratama, Harry. Penguatan komunikasi interpersonal berbasis gender dalam peningkatan kinerja di dinas komunikasi dan informatika provinsi Sumatera utara. 2019. Skripsi, Medan: Program Sarjana Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Purwanto, Djoko. 2019. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3 (2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>.
- Salfa, G. Z., Muttaqin, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11 (1), 192–203. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3553>.
- Sari, R., Agustino, M. R., & Bangsa, U. K. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3 (April), 290– 301. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.802>.
- Sinambela, Poltak Dan Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3 (4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>.