



PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI KASUS PADA RECORD CENTER KANTOR DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN

Klara Salsabila

Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

e-mail : claraslsbla@gmail.com

Abstract (English)

Communication is a behavior that allows humans to receive and convey information according to needs. Interpersonal communication is part of many of communication because of its spontaneous nature and immediate feedback. Interpersonal communication can be done both face-to-face and through the media, and both often unconsciously affect various aspects of life, including in a professional setting. Within the framework of an organization, such as in the workplace, interpersonal communication requires a process to achieve the desired performance. Effective interpersonal communication can convey information quickly and provide clearer ideas, which is very important in a work environment. This Research seeks to examine the impact of interpersonal communication on employee effectiveness at the Record Center of the South Sumatra Provincial Parliament Office. The research method used is qualitative descriptive, which explains the impact of interpersonal communication employee effectiveness in the unit. The outcome of the study shows that interpersonal communication plays a crucial role in improving work performance, as it allows for effective information exchange, builds good working relationships, and creates a harmonious work environment. Through good communication, employees can more easily understand tasks, receive feedback, and resolve conflicts quickly, which ultimately increases individual and team motivation, collaboration, and productivity.

Article History

Submitted: 9 Desember 2024

Accepted: 18 Desember 2024

Published: 19 Desember 2024

Key Words

Communication, Interpersonal Communication, Employee Performance

Abstrak (Indonesia)

Komunikasi merupakan perilaku yang memungkinkan manusia untuk menerima dan menyampaikan informasi sesuai dengan kebutuhan. Komunikasi interpersonal adalah salah satu bentuk komunikasi yang paling sering dilakukan karena sifatnya yang spontan dan umpan balik yang langsung diterima. Komunikasi interpersonal dapat dilakukan baik secara tatap muka maupun melalui media, dan keduanya sering kali tanpa sadar mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk di lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi, seperti di tempat kerja, komunikasi interpersonal membutuhkan proses untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat menyampaikan informasi dengan cepat dan memberikan gagasan yang lebih jelas, yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal

Sejarah Artikel

Submitted: 9 Desember 2024

Accepted: 18 Desember 2024

Published: 19 Desember 2024

Kata Kunci

Komunikasi, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan



terhadap kinerja karyawan di Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yang menjelaskan bagaimana komunikasi interpersonal memengaruhi kinerja karyawan di unit tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena memungkinkan pertukaran informasi yang efektif, membangun hubungan kerja yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Melalui komunikasi yang baik, karyawan lebih mudah memahami tugas, menerima umpan balik, dan menyelesaikan konflik dengan cepat, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, kolaborasi, serta produktivitas individu dan tim

Pendahuluan

A. Latar Belakang Penelitian

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak signifikan pada peningkatan produktivitas karyawan. Di tempat kerja, komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan atasan serta antar rekan kerja itu sendiri dapat mengembangkan budaya kerja yang konsisten, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan kerja tim. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan miskomunikasi, konflik, dan penurunan produktivitas.

Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu unit kerja yang memiliki peran penting dalam pengelolaan arsip dan dokumentasi. Kinerja karyawan di unit ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam berkomunikasi secara efektif. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam memahami instruksi dari atasan dan berkomunikasi dengan rekan kerja, yang berdampak pada penurunan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan dapat ditemukan strategi komunikasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen komunikasi di tempat kerja.

Dalam lingkungan organisasi, komunikasi interpersonal tidak hanya berperan sebagai media untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai cara untuk membangun hubungan yang harmonis dan saling percaya. Karyawan yang merasa didengar dan dihargai cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengembangkan keterampilan komunikasi interpersonal yang baik di antara karyawan.



Selain itu, komunikasi interpersonal yang efektif juga dapat membantu dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Dalam situasi di mana karyawan harus bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif menjadi kunci keberhasilan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan, tetapi juga bagi organisasi lain yang ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi yang lebih baik.

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan berikut :

1. Bagaimana tingkat efektivitas komunikasi interpersonal di Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi Interpersonal kinerja karyawan di Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Masalah penelitian yang diuraikan diatas maka tujuan yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi tingkat efektivitas komunikasi interpersonal di Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan

D. Kerangka Teoritis

Teori yang berkaitan dengan judul tersebut adalah teori Koordinasi Interaktif menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses koordinasi antara dua orang atau lebih yang menyesuaikan perilaku verbal dan non-verbal mereka satu sama lain. Teori ini dapat meningkatkan keterampilan komunikasi, kepercayaan, keharmonisan, dan keintiman antar individu.

Metode Penelitian

Penelitian Ini menggunakan Metode penelitan kualitatif. Metode kualitatif sangat cocok untuk menggali pemahaman mendalam tentang bagaimana komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja karyawan. Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja karyawan termasuk memahami pengalaman, persepsi, dan pandangan karyawan secara mendalam.

1. Desain Penelitian:



Penelitian ini menggunakan desain studi kasus kualitatif. Desain ini dipilih untuk memahami secara mendalam bagaimana komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan spesifik Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

2. Lokasi dan Subjek Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat Penelitian dilakukan di Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Subjek: Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di Record Center tersebut. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive sampling untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan dengan topik penelitian.

3. Pengumpulan Data:

Wawancara Mendalam: Digunakan untuk mendapatkan informasi yang kaya dan mendalam dari karyawan mengenai pengalaman mereka dengan komunikasi interpersonal dan dampaknya terhadap kinerja. Observasi: Peneliti mengamati interaksi sehari-hari di tempat kerja untuk mendapatkan gambaran langsung tentang komunikasi interpersonal. Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen terkait seperti laporan kinerja, memo internal, dan catatan rapat untuk dokumentasi yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut serta dilakukan juga dokumentasi untuk observasi yang telah dilakukan.

4. Etika Penelitian

Persetujuan Informasi : peneliti meminta persetujuan dari semua partisipan untuk wawancara dan observasi. Kedua, Kerahasiaan data yang diperoleh dari partisipan dijaga sesuai dengan identitas pribadi dari partisipan. Ketiga : Partisipan memahami tujuan penelitian dan bagaimana data mereka akan digunakan

Hasil dan Pembahasan

Tingkat efektivitas komunikasi Interpersonal di Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat dari beberapa aspek. Berdasarkan penelitian yang ada, komunikasi interpersonal di lingkungan Sekretariat DPRD dapat berjalan dengan baik jika peran pemimpin dijalankan secara efektif, yang mencakup kemampuan dari beberapa aspek.

Selain itu, penggunaan Record Center di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan telah menunjukkan manfaat dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan arsip. Hal ini memungkinkan pencarian, pengecekan status, dan pemulihan arsip menjadi lebih cepat dan akurat, yang juga berkontribusi pada efektivitas komunikasi.

Peran pemimpin sangat penting dalam meningkatkan komunikasi interpersonal di tempat kerja. Berikut beberapa cara pemimpin dapat berkontribusi:

1. Membangun Kepercayaan: Transparansi dan Kejujuran Pemimpin yang bersikap terbuka dan jujur menciptakan suasana kerja yang transparan. Ketika karyawan merasa bahwa pemimpin mereka jujur dan terbuka, mereka lebih nyaman untuk berbicara dan berbagi ide tanpa khawatir akan dampak negatif. Keamanan Psikologis, dengan menciptakan rasa aman, karyawan merasa dihargai dan didengar, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan motivasi mereka untuk berkontribusi secara aktif.



2. Memberikan Umpan Balik yang Konstruktif Kejelasan: Memberikan umpan balik yang jelas sangat penting agar karyawan dapat memahami dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka. Ini mencakup penjelasan rinci tentang tugas yang harus mereka lakukan, tanggung jawab yang harus mereka emban, dan standar kinerja yang harus mereka capai. Dengan umpan balik yang jelas, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan terarah. Konstruktif: Umpan balik yang konstruktif tidak hanya menunjukkan area di mana karyawan perlu melakukan perbaikan, tetapi juga memberikan saran konkret tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Ini membantu karyawan merasa didukung dalam pengembangan profesional mereka, karena mereka mendapatkan panduan yang jelas tentang langkah-langkah yang perlu diambil untuk memperbaiki kinerja mereka.

3. Mendorong Kolaborasi: Kerja Sama Antar Tim: Pemimpin yang mendorong kerja sama antar tim membantu menciptakan komunikasi yang lebih baik di seluruh organisasi. Ini dapat dilakukan melalui proyek bersama, pertemuan rutin, dan kegiatan tim yang mendorong interaksi dan kerja sama. Efektivitas Komunikasi: Dengan mendorong kolaborasi, pemimpin membantu memastikan bahwa informasi mengalir dengan lancar antara berbagai bagian organisasi, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

Pemimpin dapat membangun kepercayaan dengan karyawan melalui beberapa cara berikut:

1. Transparansi: Berkomunikasi secara terbuka dan jujur dengan tim. Membagikan informasi yang relevan, termasuk mengakui kesalahan atau ketidakpastian, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan didengar.
2. Konsistensi: Tetap konsisten dalam tindakan dan keputusan. Karyawan akan lebih percaya pada pemimpin jika mereka tahu apa yang diharapkan dan melihat konsistensi dalam perilaku dan keputusan pemimpin.
3. Bersikap Adil: Perlakukan setiap anggota tim dengan adil dan hormat. Hindari memihak atau menunjukkan preferensi yang tidak adil. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil, kepercayaan akan terbangun secara alami.
4. Mendengarkan Secara Aktif: Praktikkan keterampilan mendengarkan aktif dengan benar-benar mendengarkan apa yang dikatakan anggota tim, memperhatikan kekhawatiran mereka, dan menanggapi dengan empati.
5. Penuh Pertanggungjawaban: Ambil tanggung jawab atas kesalahan dan tindakan yang diambil. Ini menunjukkan integritas dan konsistensi dalam kepemimpinan.

Pemimpin dapat membangun hubungan personal dengan karyawan melalui beberapa cara berikut:

1. Komunikasi Terbuka dan Jelas: Pemimpin harus berkomunikasi secara terbuka dan jelas dengan karyawan. Ini termasuk mendengarkan dengan aktif dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
2. Menunjukkan Empati: Memahami dan merespons perasaan serta kebutuhan karyawan dengan empati membantu membangun hubungan yang lebih dalam dan saling menghargai.



3. Dapat mendukung prestasi yang didapatkan oleh rekan kerja atau karyawan yang ada di Record Center untuk meningkatkan motivasi

4. Melibatkan rekan kerja dalam pengambilan keputusan yang ada untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, hal ini menunjukkan bahwa pendapat rekan kerja dihargai dan dianggap penting

5. Membangun lingkungan kerja atau suasana kerja yang positif dan suportif untuk menciptakan hubungan yang positif dan menyenangkan agar dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan rekan kerja

Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan beberapa temuan penting:

Dampak Positif dan Signifikan: Komunikasi interpersonal sebagian besar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Ini berarti bahwa komunikasi yang efektif antar karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja mereka. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan disiplin kerja.

Pengaruh Terhadap Kinerja: Disiplin, komunikasi interpersonal, sikap kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika semua faktor ini digabungkan, mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Namun, jika dilihat secara individu, komunikasi interpersonal saja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi interpersonal penting, faktor lain seperti disiplin, sikap kerja, dan motivasi juga sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan.

Faktor Pendukung: Selain komunikasi interpersonal, sikap kerja dan motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi disiplin dan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa untuk mencapai disiplin dan kinerja yang optimal, komunikasi interpersonal yang baik harus didukung oleh sikap kerja yang positif dan motivasi yang tinggi. Secara keseluruhan, komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan, tetapi keberhasilannya juga bergantung pada faktor-faktor lain seperti sikap kerja dan motivasi.



Gambar 1. Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Sumber: Dokumentasi Pribadi penulis 2024



Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan,” berikut adalah kesimpulan utamanya: Pertama, Dampak Positif dan Signifikan: Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja. Kedua, Pengaruh Terhadap Kinerja: Disiplin, komunikasi interpersonal, sikap kerja, dan motivasi kerja secara kolektif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara individu, komunikasi interpersonal tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan yang ketiga, Faktor Pendukung: Selain komunikasi interpersonal, sikap kerja dan motivasi kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi disiplin dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan disiplin dan kinerja, tetapi harus didukung oleh faktor-faktor lain seperti sikap kerja dan motivasi.

Saran

Saran yang didapatkan berdasarkan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus : Pada Record Center Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan yaitu : Pelatihan Komunikasi: Adakan pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal karyawan. Fokus pada teknik mendengarkan aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengelola konflik. Membangun Budaya Terbuka: Ciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan dan transparansi. Dorong karyawan untuk berbagi ide dan pendapat mereka tanpa takut akan konsekuensi negatif. Penggunaan Teknologi: Manfaatkan teknologi komunikasi modern seperti aplikasi pesan instan dan platform kolaborasi untuk memfasilitasi komunikasi yang lebih efisien dan efektif. Pertemuan Rutin: Adakan pertemuan rutin, baik formal maupun informal, untuk rekan kerja bisa mendapatkan informasi terbaru dan memiliki kesempatan untuk berinteraksi langsung. Penghargaan dan Pengakuan: Berikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan keterampilan komunikasi yang baik. Ini dapat memotivasi karyawan lain untuk meningkatkan kemampuan komunikasi mereka. Evaluasi dan Tindak Lanjut: Lakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas komunikasi interpersonal di tempat kerja dan tindak lanjuti dengan perbaikan yang diperlukan. Mediasi Konflik: Sediakan mekanisme mediasi untuk menyelesaikan konflik komunikasi yang mungkin timbul. Ini dapat membantu menjaga hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan komunikasi interpersonal di tempat kerja dapat ditingkatkan, yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

Dayanti, R. W. (2014). terhadap kepuasan kerja kepala sekolah; (3) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja kepala sekolah; (4) pengaruh ketelitian. 2(2).



Gumay, S. A., & Seno, A. H. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*,

7(2), 68. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22691>

Kartini, Ahmad, S., & Syaiful Eddy. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan

Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 290–294. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/34>

Nilasari, S., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(3), 15.

<https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.72>

Oktarina, E., Makhdalena, M., & Caska, C. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal*

Manajemen Pendidikan), 8(1), 84. <https://doi.org/10.31258/jmp.8.1.p.84-94>

Parulian, H. S. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja

Perawat. *Idea Nursing Journal*, V(1), 70–79.

Putri, N. H. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Mutu Pelayanan Terhadap Kepuasan

Nasabah. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 198–204.

<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i2.4001>

Remanda, F. (2012). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Pekanbaru. 107.

Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58.

<https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>

Usman, B. (2013). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas

Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.

