PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Analisis Regresi Sederhana pada Karyawan PT. Nusa Raya Abadi di DIY)

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi

Disusun Oleh :

Rifzika Aulia Roshada

NIM : 16730011

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rifzika Aulia Roshada

Nomor Induk : 16730011

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Konsentrasi : *Advertising*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya yang penuh diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah hasil karya/penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta, 23 Juli 2021

Yang Menyatakan,

Rifzika Aulia Roshada

16730011

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 0812272 Fax. 519571 YOGYAKARTA 55281

NOTA DINAS PEMBIMBING
FM-UINSK-PBM-05-02/RO

Hal : Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikumWr. Wb

Setelah memberikan, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Rifzika Aulia Roshada
NIM : 16730011
Prodi : Ilmu Komunikasi
Judul :

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Analisis Regresi Sederhana pada Karyawan PT. Nusa Raya Abadi di DIY)

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi.

Harapan saya semoga saudara segera dipanggil untuk mempertanggung-jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatian Bapak, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 26 Juli 2021
Pembimbing

Dra. Marfuah Sri Sanityastuti, M.Si
NIP. 196108161992032003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-604/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Analisis Regresi Sederhana Pada Karyawan PT. Nusa Raya Abadi di DIY)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RIFZIKA AULIA ROSHADA
Nomor Induk Mahasiswa : 16730011
Telah diujikan pada : Senin, 09 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dra. Marfuah Sri Sanityastuti, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 611bc5806c9de

Penguji I

Fajar Iqbal, S.Sos., M.Si
SIGNED

Valid ID: 611b5727e0a45

Penguji II

Alip Kunandar, S.Sos., M.Si
SIGNED

Valid ID: 611b427986cb3

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 09 Agustus 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 611c551116976

1/1 19/08/2021

MOTTO

"Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur."

(QS. An nahl 16:78)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahan untuk

Program studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penyusunan Skripsi berjudul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Analisis Regresi Sederhana pada Karyawan PT. Nusa Raya Abadi)" merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban untuk mendapatkan gelar strata satu Ilmu Komunikasi.

Atas terselesaikannya skripsi ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak yang juga turut mendukung, membimbing, dan membantu peneliti. Peneliti berterimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, S.Sos. M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Rama Kertamukti, S.Sos., MSn selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi.
3. Ibu Dr. Yani Tri Wijayanti S.Sos.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing peneliti selama masa studi.
4. Ibu Dra. Marfuah Sri Sanityastuti, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing peneliti dengan sabar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Fajar Iqbal, S, Sos,. M.Si., selaku Dosen Penguji I dan Bapak Alip Kunandar, M. Si. selaku Dosen Penguji II.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

6. Kedua orangtua peneliti Bapak Daryoto dan Ibu Amien Ningsih atas doa dan dukungan selama ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan masa studi.
7. Seluruh pihak PT. Nusa Raya Abadi. Terima kasih telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Suami peneliti Rochmad Desiyanto dan putri tercinta Roushana Alfina Rosyida. Terima kasih yang telah memberikan semangat dan dukungan selama ini sehingga dapat menyelesaikan masa studi.
9. Kakak Rifkhi dan Adik tercinta Rahma. Terima kasih sudah menjadi *support* sistem selama ini. Semoga Allah SWT. memberikan ganti atas kebaikannya.
10. Teman-teman seangkatan Ilmu Komunikasi 2016. Terima kasih atas semuanya dan bersyukur sudah dipertemukan kalian semua. Banyak sekali pengalaman di kampus yang sudah kita lalui bersama.

Dalam skripsi ini membutuhkan kritik dan saran yang membangun sebagai perbaikan untuk peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum, wr.wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 23 Juli 2021

Peneliti

Rifzika Aulia Roshada
16730011

DAFTAR ISI

Halaman Judul i

Surat Pernyataan ii

Nota Dinas Pembimbing iii

Halaman Pengesahan iv

Motto v

Halaman Persembahan vi

Kata Pengantar vii

Daftar Isi ix

Daftar Tabel xi

Daftar Gambar xiii

Abstrak xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 4

C. Tujuan Penelitian 4

D. Manfaat Penelitian 4

E. Telaah Pustaka 5

F. Landasan Teori 11

G. Kerangka Pemikiran 28

H. Hipotesis 30

I. Metode Penelitian 30

BAB II GAMBARAN UMUM PT. NUSA RAYA ABADI 49

A. Sejarah Perusahaan 49

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Struktur Organisasi 52
C. Peraturan Perusahaan PT. Nusa Raya Abadi 55
D. Target Tahunan Perusahaan PT. Nusa Raya Abadi 55
E. Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan
di PT. Nusa Raya Abadi..... 55

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN 57

A. Karakteristik Responden..... 57
B. Uji Validitas dan Reliabilitas 59
C. Penyebaran Data Setiap Variabel..... 65
D. Uji Asumsi 97
E. Analisis Regresi Linier Sederhana..... 99
F. Pembahasan..... 101

BAB IV PENUTUP 103

A. Kesimpulan 103
B. Saran..... 104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tinjauan Pustaka 9

Tabel 2. Definisi Operasional 43

Tabel 3. Berdasarkan Wilayah Kerja 57

Tabel 4. Responden berdasarkan tingkat pendidikan 58

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel 59

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y 61

Tabel 7. Item Valid Uji Validitas Instrumen Variabel X 62

Tabel 8. Item Valid Uji Validitas Instrumen Variabel Y 63

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X 64

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y 64

Tabel 11. Saling Menyampaikan Pendapat 65

Tabel 12. Masukkan dari Pimpinan 66

Tabel 13. Saling Memaafkan 67

Tabel 14. Saling Bertukar Ide 69

Tabel 15. Saling Berkoordinasi 70

Tabel 16. Membuat Planning 71

Tabel 17. Apresiasi kepada Karyawan 72

Tabel 18. Hambatan Karyawan 73

Tabel 19. Briefing dan Kursus untuk Karyawan 74

Tabel 20. Arahan dari Pimpinan 75

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel 21. Intruksi dari Pimpinan 76

Tabel 22. Hasil Laporan kepada Pimpinan 77

Tabel 23. Melaporkan ke Pimpinan 79

Tabel 24. Mengutaran Pendapat Antar Karyawan 80

Tabel 25. Perintah dari Pimpinan 81

Tabel 26. Tanggungjawab 82

Tabel 27. Bonus dari Perusahaan 83

Tabel 28. Liburan Awal Tahun 84

Tabel 29. Pujian dari Pimpinan 85

Tabel 30. Tantangan Pekerjaan 87

Tabel 31. Target Pekerjaan 88

Tabel 32. Perbaikan Atas Kerusakan Pekerjaan di Proyek 89

Tabel 33. Amanah dari Pimpinan 90

Tabel 34. Pelatihan atau Trainning dari Perusahaan 91

Tabel 35. Pelatihan Khusus kepada Karyawan 92

Tabel 36. Mengembangkan dan Menambah Ilmu di Perusahaan 93

Tabel 37. Meningkatkan Kreatifitas untuk Karyawan 94

Tabel 38. Aturan dan Larangan dari Perusahaan 95

Tabel 39. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test (KR-Z) 97

Tabel 40. Uji Linieritas 98

Tabel 41. Output Teknik Regresi Linier Sederhana 99

Tabel 42. Output Model Summary Uji Regresi Sederhana 100

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi 52

Gambar 2. Struktur K3 HSE 53

Gambar 3. Struktur Tanggap Darurat 54

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Communication is one of the most important human activities, one of which is interpersonal communication, which can be done within a company in order to establish a reciprocity between employees and leaders and have an influence on employee performance. Every company wants high employee performance, one of them is at PT. Nusa Raya Eternal. The purpose of this study was to determine the magnitude of the influence of interpersonal communication in the organization on employee performance. The theory used in this research is Herzberg's theory or the theory of two factors. This theory is structured using the basic assumption that employees only find valuable intrinsic factors in motivation factors. The method used in this study is a quantitative survey method approach. Data collection techniques using primary data in this study obtained permanent employees as many as 32 employees through questionnaires. The results of this study indicate that the effect of interpersonal communication within the organization on employee performance is 92.2% while the remaining 7.2% is caused by other factors outside of this study.

Keywords : Interpersonal Communication, Employee Performance, and Employees

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komunikasi salah satu aktivitas manusia yang sangat penting, dan berkembang dengan cepat yaitu seperti yang terjadi di era sekarang meliputi komunikasi dan informasi. Adapun yang di hadapi sekarang ini tentu komunikasi menimbulkan banyaknya interaksi maupun dialog dengan banyaknya individu yang mempunyai berbagai karakter. Karakteristik inilah menjadikan setiap individu untuk membangun sebuah relasi dengan yang lain, sehingga akan terjalin timbal balik. Komunikasi interpersonal yang diungkapkan oleh Deddy Mulyana Mulyana (2010) menyatakan bahwa, "Komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal. Dalam komunikasi interpersonal ini salah satu proses yang bisa dilakukan di dalam suatu perusahaan guna untuk menjalin suatu timbal balik dari antar orang dengan orang lain.

Perusahaan kontraktor pada umumnya mempunyai harapan memiliki kinerja karyawan yang tinggi, dengan begitu perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien. Apabila perusahaan berjalan efektif dan efisien, maka akan lebih mudah meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan kontraktor lainnya. Dalam penelitian ini bahwa

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

komunikasi interpersonal yang dimaksud adalah komunikasi yang berkaitan dengan masalah pekerjaan atau organisasi perusahaan. PT. Nusa Raya Abadi merupakan salah satu perseroan terbatas yang menjalankan bisnis di bidang konstruksi pembangunan gedung perkantoran, perbelanjaan dan pabrik. Dalam menjalankan roda perusahaan tentu hal ini tidak bisa dijalankan dengan satu orang individu saja melainkan harus dengan melibatkan banyaknya individu agar perusahaan dapat dijalankan dengan baik. Unsur penting dalam perkembangan dan keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan.

Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan tinggi, salah satunya di PT. Nusa Raya Abadi. Dalam melakukan proses pekerjaan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan sangat besar karena dalam menjalankan tugas pekerjaan tidak sebatas di dalam ruangan atau kantor. Namun, karyawan atau pekerja harus melakukan aktivitas di luar yang dimaksudkan yaitu melakukan pekerjaan di proyek yang sedang dikerjakan atau dibangun. Kinerja karyawan perusahaan ini masih tergolong cukup tinggi karena, terdapat beberapa pencapaian kinerja karyawan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. PT. Nusa Raya Abadi mengarahkan karyawannya agar harus selalu aktif dalam menanggapi, menerima dan mencari informasi maupun perintah terkait standarisasi pekerjaan yang harus mereka lakukan, sehingga tidak hanya mengejar *deadline* semata tetapi juga memperhatikan standar kinerja. Selain itu, dari pihak perusahaan memberi sosialisasi lebih kepada karyawan terkait standarisasi kerja perusahaan agar dapat mengikuti ketentuan yang sudah ditetapkan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PT. Nusa Raya Abadi juga mentargetkan setiap tahunnya kinerja karyawan dapat mengalami kenaikan. Terutama kenaikan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan dari standar kerja yang ditentukan. Kualitas dan kuantitas pekerjaan dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya, sehingga komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan bawahan maupun antar karyawan dijalankan dengan baik, dan informasi mengenai waktu penyelesaian pekerjaan. Pimpinan bersedia memberi perintah, arahan, bimbingan kerja kepada karyawannya dan bawahan segera bertanya kepada pimpinan saat menjumpai persoalan dalam bekerja. Ditambah lagi dengan komunikasi antar karyawan yang berlangsung dengan baik, yaitu dengan adanya kerja sama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan, seperti bertukar informasi, saling membantu menyelesaikan pekerjaan dan berdiskusi satu sama lain.

Hal lain yang menarik dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Nusa Raya Abadi bekerja hingga bertahun-tahun, mereka memiliki hubungan baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dan mereka menunjukkan hubungan yang erat. Di masa pandemi ini karyawan PT. Nusa Raya Abadi masih bertahan untuk bekerja, namun di sisi lain mereka di target dengan sistem kinerjanya. Kinerja ini tentu menjadi hubungan pokok guna melaksanakan pekerjaan dalam meningkatkan kualitas dan hasil yang sangat tinggi bagi perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti memiliki anggapan sementara bahwa

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti mengambil judul **"Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Analisis Regresi Sederhana pada Karyawan PT. Nusa Raya Abadi di DIY)"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal dalam organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Raya Abadi.

C. Tujuan Penelitian

Guna untuk mengetahui atau mengukur besaran pengaruh suatu hubungan komunikasi interpersonal yang diperkuat dengan teori motivasi atau teori dua faktor terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Raya Abadi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

   Hasil penelitian ini guna untuk menambah wawasan pengembangan keilmuan komunikasi khususnya mengenai kajian komunikasi interpersonal.

2. Manfaat Praktik

   Hasil penelitian ini dapat menjadi bagian dari keilmuan referensi penelitian selanjutnya dan menjadikan evaluasi atau sumber informasi bagi perusahaan

terkait yaitu PT. Nusa Raya Abadi.

E. Telaah Pustaka

Penelitian ini menemukan beberapa penelitian yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Penelitian yang pertama ditemukan oleh Heri Kusmawardi pada jurnal yang ditulis mengenai "Pengaruh komunikasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk Cabang Pemuda Surabaya". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam Penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Bank Mayapada Internasional Tbk. Cabang Pemuda Surabaya pada tingkat Staff dan Supervisor yang berjumlah 47 orang karyawan. Dari penelitian diketahui bahwa variabel komunikasi kerja X 1, komunikasi interpersonal X 2, dalam variabel kinerja karyawan Y dapat diketahui pembahasannya di mana variabel komunikasi kerja dari perolehan nilai model persamaan regresi diketahui sebesar 0,151 yang artinya bahwa variabel kinerja karyawannya hal ini dapat disimpulkan jika semakin baik komunikasi kerjanya semakin meningkat kinerjanya. Begitu pula sebaliknya bila tidak ada perbaikan dalam komunikasi maka dikhawatirkan akan menurun kinerja karyawannya. Variabel komunikasi interpersonal X 2.

Dari perolehan nilai model persamaan regresi diketahui sebesar 0,260, yang artinya bahwa variabel komunikasi interpersonal menunjukkan nilai koefisien siregresi tersebut adanya arah positif atau hubungan yang searah dari variabel komunikasi kerja dengan variabel kinerja karyawan PT. Bank

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Mayapada internasional Tbk. Cabang Pemuda Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa jika perusahaan memperhatikan komunikasi interpersonal dalam organisasi akan membantu mengharmoniskan hubungan antar karyawan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk. Cabang Pemuda Surabaya. Begitu juga sebaliknya, apabila perusahaan kurang memperhatikan komunikasi interpersonal dalam perusahaan, maka dikhawatirkan akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk. Cabang Pemuda Surabaya. Variabel kinerja karyawan kontribusi dari setiap variabel yaitu komunikasi interpersonal dan komunikasi interpersonal memberi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,5%. Hal ini dibuktikan 13 dengan nilai koefisien determinasi R *square* sebesar 0,595, yang artinya variabel komunikasi kerja dan komunikasi interpersonal mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 59,5% dan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Angka koefisien korelasi R menunjukkan hubungan keterikatan antara variabel Komunikasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama dengan variabel kinerja karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk. secara kuat.

Penelitian yang kedua, yakni penelitian yang dilakukan oleh Reindy Gustywan, dan Yuliani Rachma Putri dalam jurnal "Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di divisi sekretaris perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Penelitian ini sama menggunakan metode kuantitatif dimana dengan mengambil sampel 30 orang karyawan di Divisi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Dalam temuan data penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang sangat baik mempengaruhi kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Berdasarkan data ditunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,687. Selanjutnya, melalui pengujian koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) sebesar 47,2%. Sementara sisanya sebesar 52,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan melalui pengujian faktor lain yang tidak diteliti tersebut berdasarkan teori motivasi Herzberg yang digunakan peneliti sebagai latar belakang adalah faktor upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, dan mutu penyeliaan. Semakin tinggi karyawan yang menggunakan komunikasi interpersonal antar karyawan maka semakin tinggi dan positif pula kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Sehingga hal ini ditunjukkan bahwa produktivitas kerja yang mencapai target serta semakin meningkat.

Penelitian yang berkaitan selanjutnya, yaitu peneliti yang dilakukan Syifa Aulia Gumay & Agus Hermani DS, dalam judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal & Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. Berdasarkan kajian pustaka di atas, bahwa dalam kemampuan komunikasi interpersonal seseorang sangat menarik untuk dikaji, hal tersebut terutama dalam interaksi organisasi. Sehingga peneliti tertarik

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

untuk mengkaji komunikasi interpersonal karyawan di PT. Nusa Raya Abadi. Tentunya hal tersebut juga pada kinerja karyawan yang di mana tentu sangat menarik dikaji dengan komunikasi interpersonal. Dalam penelitian ini yang membedakan yaitu subjek penelitian dan variabel - variabelnya. Peneliti menggunakan dua variabel yaitu komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan kemudian dikembangkan dalam bentuk instrumen. Tentunya dari komunikasi interpersonal ini dalam perusahaan melibatkan interaksi komunikasi dalam dua bagian yaitu *outdoor* dan *indoor*, maksudnya adalah dalam pelaksanaan dilakukan di dalam ruangan yaitu di kantor dan di luar kantor di mana dalam menjalankan di pekerjaan lapangan atau proyek yang sedang dikerjakan. Sehingga dalam pekerjaan tersebut tentu diperlukan konsisten dalam interaksi antar karyawan yang nantinya menjadikan roda perusahaan berjalan dengan baik.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel 1.

Tinjauan Pustaka

No.	Judul	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Komunikasi Kerja & Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk. Cabang Pemuda Surabaya	Heri Kusmawardi	Membahas mengenai komunikasi Interpersonal terhadap kinerja karyawan Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 47 dengan metode sensus	Komunikasi interpersonal di sini variabelnya X2
2	Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero)	Reindy Gustywan & Yuliani Rachma Putri	Sama-sama membahas mengenai komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan	Sampel yang diambil 30 karyawan di divisi sekretaris PT. Dirgantara Indonesia (Persero) itu saja Penelitian terkait dengan pendekatan kausal Tujuan peneliti di sini salah satunya untuk mengetahui keefektifan komunikasi interpersonal karyawan
3	Pengaruh Komunikasi Interpersonal & Lingkungan Kerja terhadap	Syifa Aulia Gumay & Agus Hermani DS	Membahas mengenai komunikasi interpersonal	Komunikasi interpersonal divisi variabelnya X1

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

	Kinerja Karyawan PT.Euro Management Indonesia		terhadap kinerja karyawan - Sama-sama menggunakan metode sensus karena jumlah populasi sedikit - Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*, serta dalam analisis data menggunakan uji validitas & reabilitas, koefisien korelasi, uji regresi	

Sumber : Olahan Peneliti

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

F. Landasan Teori

1. Teori Dua Factor

Teori Dua Faktor juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori *hygiene* - motivator. Teori ini dikembangkan oleh Herzberg (1923-2000), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Ia dianggap sebagai salah satu pemikir besar dalam bidang manajemen dan teori motivasi. Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan motivator serta membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan kepuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas pengawasan dan hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, atasan dan bawahan. Sedangkan faktor-faktor intrinsik antara lain, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang.

Menurut Herzberg, *hygiene factors* (faktor/kesehatan) tidak dapat

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factors* (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Motivator factor berhubungan dengan aspek – aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor – faktor yang termasuk di sini adalah :

a. *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
b. *Recognition* (penghargaan)
c. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
d. *Responsibility* (tanggung jawab)
e. *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
f. *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Herzberg berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi para karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Komunikasi Organisasi

Dalam komunikasi organisasi sering diartikan sebagai perilaku pengorganisasian atau disebut *organizing behavior* yaitu bagaimana para karyawan terlibat dalam proses bertransaksi dan memberikan makna atas apa yang sedang terjadi. Oleh karena itu ketika organisasi dianggap hanya sekumpulan orang yang berinteraksi maka, komunikasi hanya berfungsi sebagai organisasi. Dalam komunikasi tidak hanya untuk melayani organisasi dia adalah organisasi itu sendiri. Jadi komunikasi organisasi akan berpusat pada simbol-simbol yang memungkinkan kehidupan organisasi, apakah kata-kata, gagasan-gagasan, dan konstruk yang mendorong mengesahkan, mengkoordinasikan, dan mewujudkan aktivitas yang terorganisir dalam situasi-situasi spesifik berdasarkan menurut Alo Liliweri (2004;54).

Dalam komunikasi terdiri dari beberapa faktor yang sangat penting dalam menunjang hubungan antara pimpinan dan karyawan untuk itu di dalam suatu instansi dibutuhkan komunikasi yang efektif. Hal ini faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi dibedakan atas kemampuan personal dalam menyampaikan pesan atau kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi komunikasi. Misalnya, komunikasi di dalam suatu kantor tentunya berbeda dengan komunikasi yang dilakukan di masyarakat, selain faktor situasi kemampuan komunikasi juga disesuaikan dengan kondisi atau keadaan yang terjadi di masyarakat. Kemampuan seseorang untuk mengkomunikasikan apa yang menjadi permasalahannya adalah wujud dari komunikasi antarpribadi. Saling memahami dan saling memberikan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

tanggapan merupakan cara untuk mengukur sejauh mana kelemahan dan kelebihan yang dimiliki. Kertz, Spitberg dan Cupact dalam Muslimin (2002: 16) mengungkapkan bahwa kemampuan komunikasi personal selain dapat mengembangkan hubungan 8 organisasional juga dapat mengatasi secara bermakna kondisi organisasi lebih kondusif. Jadi komunikasi personal merupakan komunikasi yang terjadi antara dua objek yang mempunyai hubungan yang terlihat jelas. Misalnya, komunikasi yang dilakukan oleh suami istri, sepasang sahabat atau antara pimpinan dengan bawahannya.

3. Komunikasi Interpersonal

Dalam menjalankan aktifitas manusia dalam ke sehari - harinya tidak lepas dari komunikasi. Sehingga komunikasi bisa menghubungkan antar sesama manusia maupun masyarakat lingkungan sekitar. Begitu juga pada perusahaan, karyawan dapat berinteraksi sesama karyawan akibat adanya peran komunikasi sehingga para karyawan bisa saling mengetahui maksud dan tujuan yang ingin dicapai bersama.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Berdasarkan pengertian para ahli, komunikasi dapat diartikan sebagaimana pendapat. Begitu pun diperkuat dengan pernyataan Theodore M. Newcomb (Mulyana, 2010:68) komunikasi adalah setiap tindakan komunikasi dipandang sebagai suatu transmisi informasi, terdiri dari rangsangan yang diskriminatif, dari sumber kepada penerima. Adapun menurut Berelson dan Gary A. Steiner (dalam Mulyana, 2010:68) menyatakan bahwa komunikasi yaitu transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-

kata, gambar, figur, grafik, dan sebagainya". Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasanya disebut komunikasi. Kemudian berdasarkan pandangan Raymond S. Ross (Mulyana, 2010;69) Komunikasi (*intensional)* yaitu suatu proses menyortir, memilih, dan mengirimkan simbol simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator.

Berdasarkan pandangan para ahli lainnya komunikasi merupakan sebuah kata yang abstrak dan memiliki sejumlah arti. Kata "komunikasi" berasal dari bahasa latin yaitu *communis*, yang berarti "sama" atau *communicare* yang berarti "membuat sama" (Mulyana, 2001:41). Sehingga dapat di simpulkan bahwa adalah proses pernyataan antar manusia mengenai pikiran dan perasaannya. Pengungkapan isi pikiran dan perasaan tersebut apabila diaplikasikan secara benar dengan etika yang tepat akan mampu mencegah dan menghindari konflik antar pribadi, antar kelompok, antar suku bahkan antar bangsa sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Komunikasi mempunyai istilah yaitu komunikasi antarpribadi yang bisa disebut dengan interpersonal. Komunikasi interpersonal memiliki pengertian yaitu komunikasi yang melakukan penyampaian pesan dilakukan secara tatap muka oleh satu orang dan pesan tersebut diterima oleh orang lain baik lebih atau sekelompok kecil orang, sehingga nantinya memiliki tujuan agar penerima pesan bisa menerima langsung pesan yang disampaikan dan memberikan umpan balik kepada penyampai pesan.

Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi yang dikemukakan "Mulyana (2010:81) bahwa komunikasi antara orang-orang secara tatap muka,yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal". Adapun menurut Millard J. Bienvenu (1987:5) komunikasi interpersonal memiliki aspek-aspek yaitu terdapat komponen komunikasi interpersonal seperti s*elf concept* atau sebuah konsep diri, faktor yang paling penting yang mempengaruhi komunikasi dengan orang lain, a*bility* yaitu kemampuan untuk menjadi pendengar yang baik, keterampilan yang mendapat sedikit perhatian, s*kill experience*, banyak orang merasa sulit untuk melakukan kemampuan untuk mengekspresikan pikiran dan ide-ide, e*motion*, yang dimaksud emosi disini adalah individu dapat mengatasi emosinya, dengan cara konstruktif (berusaha memperbaiki kemarahan), dan s*elf disclousure*, keinginan untuk berkomunikasi kepada orang lain secara bebas dan terus terang dengan tujuan untuk menjaga hubungan interpersonal.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sedangkan menurut pendapat Joseph A. De Vito yang di kutip Alo Liliweri menyatakan bahwa ciri-ciri komunikasi interpersonal antara lain :

a. Keterbukaan *(Opennes)*

Pada dasarnya kualitas keterbukaan ini mengacu pada tiga aspek yang di mana komunikasi interpersonal yang efektif harus terbuka kepada yang orang yang diajak berinteraksi, mengacu pada kesediaan komunikator untuk berinteraksi secara jujur terhadap stimulus yang datang (lawan bicara), dan adanya rasa tanggung jawab terhadap suatu perkembangan

pemikiran dan perasaan dari para pihak yang terlibat.

b. Empati (*Emphaty*)

Dalam melakukan komunikasi tentu dibutuhkan suatu rasa empati yang artinya bahwa kemampuan seseorang untuk mencoba merasakan apa yang sedang dirasakan terhadap orang lain dari sudut pandangannya tanpa harus mengevaluasi, menilai, menafsirkan.

c. Dukungan (*Suportiveness*)

Dalam menjalankan suatu hubungan interpersonal yang efektif tentu dibutuhkan sikap mendukung. Komunikasi yang terbuka dan empati tentu tidak dapat berlangsung yang efektif bila dalam suasana yang tidak mendukung. Hal ini yang dapat diperhatikan dalam sikap mendukung ialah spontan bukan strategis, deskriptif bukan *evaluatif, professional* bukan sangat yakin. Dalam melakukan dukungan tentu adakalanya terucap secara verbal dan tidak terucapkan atau non verbal. Dukungan yang tidak terucap merupakan suatu aspek positif dari komunikasi. Adapun yang menggunakan gerakan tangan, anggukan kepala, kedipan mata, senyuman merupakan dukungan positif yang tidak terucap.

d. Perasaan Positif (*Positiveness*)

Dalam perasaan positif dalam mengkomunikasikan sikapnya memiliki cara-cara yaitu dengan menyatakan sikap positifnya seperti komunikasi interpersonal terbina jika orang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri. Orang yang merasa negatif terhadap diri sendiri selalu mengkomunikasi perasaan ini kepada orang lain, yang selanjutnya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

barangkali akan mengembangkan perasaan negatif yang sama. Sebaliknya, orang yang merasa positif terhadap diri sendiri mengisyaratkan perasaan ini kepada orang lain, yang selanjutnya juga akan merefleksikan perasaan positif ini. Selanjutnya dalam perilaku mendorong menghargai keberadaan dan pentingnya terhadap orang lain, perilaku ini bertentangan dengan ketidak-acuhan. Dalam setiap situasi barangkali terjadi ketidaksetaraan, tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal tentu harus ditimbulkan rasa positif agar tetap menyatu dalam berinteraksi.

e. Kesamaan (*Equality*)

Suatu komunikasi interpersonal akan menjadi efektif bila suasananya ada kesamaan atau setara yang artinya bahwa harus ada pengakuan secara diam-diam dari kedua pihak saling sama-sama bernilai dan berharga dengan saling bersama-sama menyumbangkan. Kesetaraan tidak mengharuskan kita menerima dan menyetujui begitu saja dari semua perilaku verbal dan non-verbal pihak lain, hal ini kesetaraan berarti kita harus menerima pihak-pihak lain atau meminta kita untuk memberikan suatu penghargaan positif yang tidak bersyarat kepada orang lain. Dengan hal ini bahwa kesamaan derajat posisi dalam berkomunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat, khususnya pada bentuk kesamaan-kesamaan dalam hal perilaku kepribadian dan tujuan.

Dalam konsep-konsep yang berkaitan ini berdasarkan dalam buku Alo Liliweri yang berkaitan dengan komunikasi antar1personal terbagi menjadi enam yaitu :

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

a. Percakapan atau *conversation*

Berdasarkan percakapan atau pembicaraan informasi yang dilakukan sehari-hari ini adalah masalah konteks sebaliknya percakapan itu terjadi di dalam pertemuan resmi yang formal maka percakapan merupakan suatu penting dalam menentukan hubungan yang berkelanjutan. Karena percakapan itu berlangsung dalam proses dua arah maka selalu melibatkan berbagai kontrol. Tidaklah mengherankan jika selalu ada perubahan dan dinamika ketika percakapan berlangsung, bahkan dapat berubah sama sekali. Salah satu perubahan yang nyata adalah pengirim berubah menjadi penerima.

b. *Speech Act*

Merupakan ucapan yang sengaja dibuat untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan. Dalam konteks informal, tindak tutur seperti janji yang dibuat oleh anak-anak kepada orang tua mereka. Sebuah contoh yang lebih formal dari tindak tutur adalah wawancara seorang wartawan dengan seorang pemimpin pemerintah di mana pejabat itu berharap agar dengan informasi yang Anda tulis akan dapat membujuk para pemilih memilih dia sebagai pemimpin.

c. Kompetensi Komunikasi

Adalah kemampuan untuk berkomunikasi dalam cara yang diterima secara sosial. Untuk hubungan interpersonal, ini melibatkan interaksi pembicara dengan orang lain. Untuk situasi publik yang lebih, ini melibatkan persepsi penonton dari pembicara dalam hal presentasi vokal, kontrol pesan, perintah bahasa, penampilan fisik, dan sebagainya.

d. *Self- Disclousere*

Proses pembuatan wahyu internal tentang diri sendiri bahwa orang lain tidak akan tahu sebaliknya. Sementara pengungkapan diri merupakan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

taktik komunikasi individu, hal itu mengundang timbal balik.

e. Perbedaan Gender

Sarjana komunikasi telah meneliti cara yang berbeda-beda pria dan wanita berkomunikasi, yang sering bervariasi lebih lanjut antara budaya yang berbeda. Beberapa perbedaan utama adalah bahwa pria menggunakan laporan bicara untuk berbagi informasi.

f. Metakomunikasi

Komunikasi tentang tindakan atau proses berkomunikasi daripada berfokus pada isi komunikasi. Misalnya, pasangan yang berpendapat tentang bagaimana untuk menghabiskan uang mereka berkomunikasi.

Dalam konsep ini tentu melibatkan semua pemikiran yang berbeda dari cara komunikasi individu, ide-ide, perasaan dan keinginan kepada orang lain atau kelompok orang. Strategi tidak cukup hanya perumusan konsep dan implementasi terhadap strategi tersebut melainkan menurut Fred R. David, dalam strategi juga dibutuhkan evaluasi terhadap strategi yang telah dilakukan berhasil atau tidak. Dalam teori manajemen strategi milik David mengemukakan tiga tahapan strategi yaitu :

1) Perumusan Strategi

Perumusan strategi merupakan tahapan pertama dalam strategi. Dalam tahap ini para pencipta, perumus, konsep harus berfikir matang mengenai rancangan, upaya dalam pembinaan agama kepada karyawan *acronic store*, menetapkan aturan, mengawasi atau memantau segala hal tindakan yang akan dilakukan oleh semua karyawan, serta menentukan sasaran

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

yang tepat. Menghasilkan strategi cadangan dan memilih strategi yang akan dilaksanakan.

2) Implementasi Strategi

Implementasi strategi, tahapan di mana setelah strategi dirumuskan yaitu pelaksanaan strategi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan tersebut berupa penerapan atau aksi dari strategi. Strategi yang di maksudkan adalah strategi yang telah direncanakan pada tahap pertama yaitu perumusan strategi.

3) Evaluasi Strategi

Tahap yang terakhir ini merupakan tahapan yang diperlukan karena dalam tahap ini keberhasilan yang telah dicapai dapat diukur kembali untuk penetapan tujuan berikutnya. Evaluasi menjadi tolak ukur berhasil atau tidak, sesuai atau tidaknya strategi yang telah diterapkan. Fred R David (2002 ; 03).

Selain itu Fred R. David juga mengemukakan tiga macam dasar dalam mengevaluasi strategi, di antaranya adalah :

a) Meninjau faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar strategi.
b) Mengukur prestasi atau membandingkan hasil yang akan diharapkan dengan kenyataan.
c) Mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa prestasi sesuai rencana.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4. Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi perusahaan pemimpin sangat membutuhkan kinerja karyawan guna menumbuhkan pencapaian hasil yang tinggi untuk perusahaan. Menurut para ahli banyak yang mengartikan kinerja karyawan. Adapun menurut Mangkunegara (2011;67) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis dan Jacson (2002;78) kinerja karyawan memiliki pengertian yaitu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis, dan Jackson, 2002:78). Berdasarkan pengertian yang diperkuat Veithzal Rivai (2004;309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Namun dalam melihat cara perkembangan perusahaan itu dengan cara melihat hasil penilaian kinerjanya. Jika penilaian kinerja dilakukan dengan benar para karyawan, penyedia, departemen SDM dan akhirnya perusahaan yang diuntungkan karena adanya kepastian bahwa individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. Perlu diketahui bahwa sebagai karyawan, mereka menginginkan adanya kesempatan promosi, memperoleh kenaikan gaji upah kompensasi, juga menginginkan terciptanya lingkungan kerja yang baik, menginginkan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ditempatkan pada posisi yang *prestise*, ingin mutasi ke tempat-tempat pilihan mereka serta menginginkan pekerjaan yang memberikan kepuasan sebesar-besarnya, dan seterusnya. Sehingga apabila orang akan memperoleh apa yang diinginkan, orang tersebut harus memberikan apa yang diinginkan oleh atasan mereka atau perusahaan mereka. (Rivai 2004;310).

Pengertian Kinerja hal ini diperkuat lagi oleh As'ad (1981;13) bahwa kinerja adalah bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang diukur berdasarkan standar yang berlaku untuk suatu pekerjaan.Beberapa pandangan bahwa dapat diartikan bahwa kinerja dapat diterjemahkan yaitu *performance*, yang memiliki suatu prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, penampilan kerja (L.A.N, 1992:33). Motivasi faktor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Hubungan dengan *job contect* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Adapun faktor ini termasuk sebagai berikut :

a. *Chievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)

   Keberhasilan menyelesaikan tugas atau biasa disebut prestasi kerja merupakan imbalan yang diberikan pada diri sendiri, yang diperoleh apabila seseorang mencapai satu tujuan yang menantang dalam pekerjaannya. McClelland telah menemukan bahwa ada perbedaan individu dalam berusaha keras mendapatkan prestasi. Beberapa orang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

mencari tujuan yang menantang, sedangkan orang lain cenderung menyelesaikan tujuan yang sedang atau pun mudah. Dalam program penetapan tujuan telah dikemukakan bahwa tujuan yang sukar menyebabkan orang mencapai hasil karya yang lebih tinggi dari pada tujuan yang sedang. Namun dalam program semacam itu harus dipertimbangkan perbedaan antara individual (Gibson, Ivancevich dan Donelly, 1994: 241). Faktor keberhasilan menyelesaikan tugas diukur dari keberhasilan maupun kegagalan seseorang dalam menyelesaikan tugas, dalam memecahkan persoalan yang ditemui, dan dalam mempertahankan pendapat serta merasakan atau melihat hasil pekerjaannya sendiri. Jadi dalam hal ini dapat dilihat keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari prestasi kerjanya (Herzberg, 1973: 214).

b. *Recognition* (penghargaan)

Faktor penghargaan terhadap pekerjaan diukur dari seberapa jauh seseorang dapat mengakui atau mengenal orang lain sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya. Penghargaan ini bisa diperoleh dari atasan, dari teman sejawat, dari bawahan maupun dari masyarakat pada umumnya. Ada 2 jenis penghargaan, yaitu penghargaan yang bersifat positif dan penghargaan yang bersifat negatif. Penghargaan yang bersifat positif diperoleh apabila seseorang berhasil dalam melaksanakan tugasnya.

c. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Dewasa ini telah umum diakui bahwa bagi sebagian besar pekerja, pekerjaan yang tidak menarik, misalnya karena sangat teknis dan *repetitif*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

sehingga tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreativitas di dalam pelaksanaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi. Memang tidak dapat disangkal disetiap organisasi ada individu yang berpandangan "*minimalist*" yang berarti bahwa tingkat kepuasannya sudah dirasakan tinggi apabila ia telah menyelesaikan tugas berdasarkan standar dan mutu yang paling minimal. Namun pada umumnya para pekerja lebih menginginkan pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja (Sondang, 1989: 128).

d. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Kewajiban individu untuk melakukan fungsinya dengan memberikan kemampuan yang terbaik sesuai petunjuk yang diterima (Flippo, 1971: 57). Sedangkan menurut Handoko (2003:217) Tanggung jawab merupakan kewajiban untuk melakukan sesuatu yang timbul bila seorang bawahan menerima wewenang manajer untuk mendelegasikan tugas atau fungsi tertentu. Pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab diukur dari kejadian-kejadian di mana seseorang memperoleh kepuasan dari tanggung jawab yang diserahkan kepadanya dalam menyelesaikan suatu tugas, dan juga kejadian-kejadian di mana seseorang tidak pernah diberikan tanggung jawab atas pekerjaannya dapat mendatangkan perasaan tidak puas (Herzberg, 1973: 216).

e. *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Kesempatan untuk mengembangkan diri dapat memacu karyawan untuk mencapai kesuksesan karir. Dalam melakukan pekerjaan karyawan di fasilitasi dengan adanya pelatihan-pelatihan khusus dari perusahaan untuk melakukan pengembangan tingkat pekerjaan. Sehingga dalam pelatihan tersebut pekerja atau karyawan secara langsung dapat mengembangkan dirinya secara meningkat. Hal tersebut tentu harus adanya kemampuan dari diri seseorang dalam melakukan pengembangan diri.

f. *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Kesempatan untuk maju atau biasa disebut pengembangan karier merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja (Nawawi, 1997: 290). Faktor kesempatan untuk maju diukur dengan adanya perubahan yang nyata dalam status atau posisi seseorang dalam perusahaan, di mana orang yang bersangkutan menempati status atau posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Apabila seseorang dipindahkan ke bagian lain tetapi tidak mengalami kenaikan status atau posisi, maka perpindahan tersebut tidak dapat dikatakan sebagai *"advancement"* (Herzberg, 1973:214).

Herzberg berpendapat bahwa hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa kepuasan bagi kinerja karyawan, akan tetapi tidak

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

adanya faktor ini juga tidak selalu menjadikan kepuasan bagi karyawan. Sedangkan unsur berdasarkan menurut Hisbuan (2001;94) yaitu :

1) Kesetiaan yaitu dapat dicerminkan kepada karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar perusahaan dari hal- hal yang tidak dapat di pertanggung jawabkan.
2) Prestasi kerja yaitu bahwa karyawan yang dapat menilai atau menunjukkan hasil kualitas maupun kuantitas kerja.
3) Kejujuran yaitu dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan dengan memenuhi perjanjian baik dari diri individu maupun orang lain
4) Kerja sama yaitu di mana karyawan melakukan partisipasi atau bersama-sama melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan karyawan lainnya di dalam maupun di luar organisasi sehingga terwujudnya hasil pekerjaan yang semakin baik.
5) Kedisplinan yaitu dalam menilai bahwa karyawan mematuhi peraturan-peraturan atau waktu yang ada dalam perjanjian dan melakukan pekerjaan berdasarkan pada perintah yang diberikan oleh pimpinannya.
6) Tanggung jawab yaitu dalam menilai kesediaan karyawan melakukan pekerjaan dengan melaksanakan tugas sebagaimana yang telah diperintahkan dan menjaga sarana prasarana yang telah digunakan dan menjaga perilaku kerjanya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

G. Kerangka Pemikiran

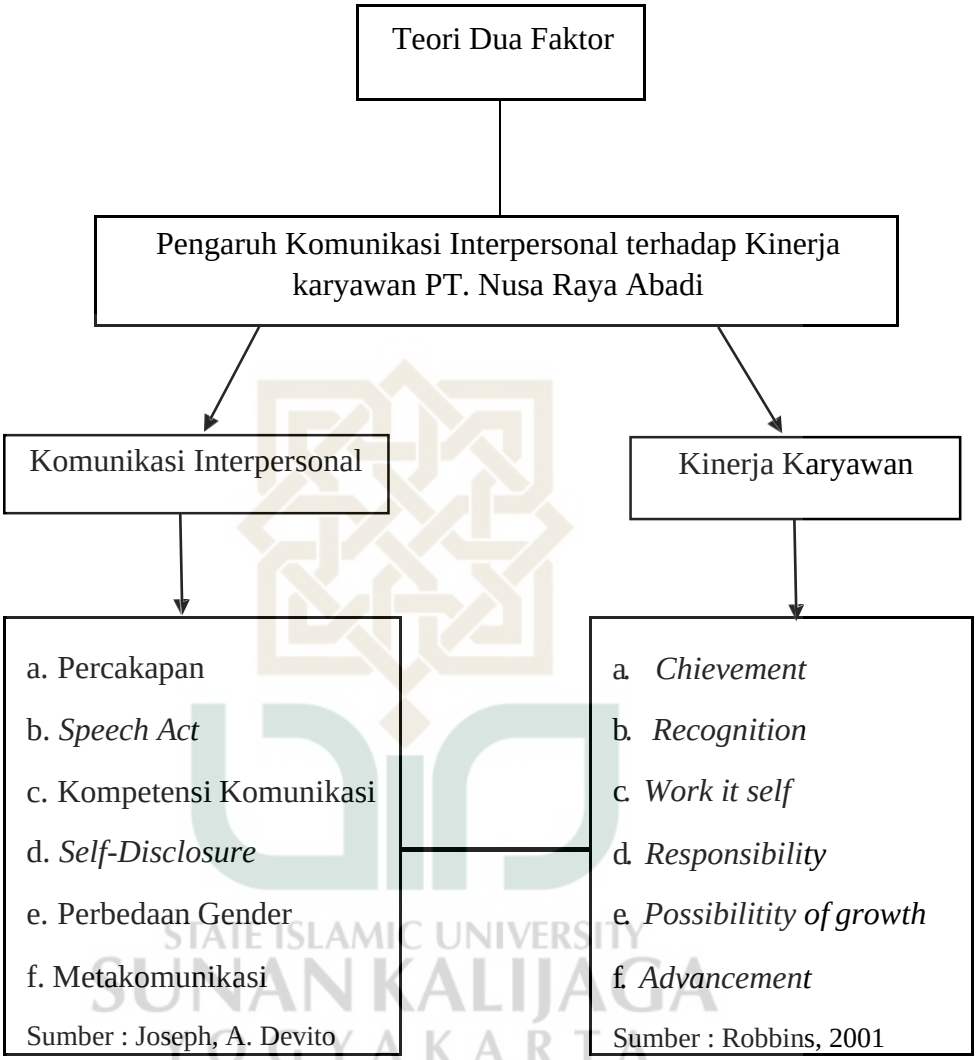
Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir dari penelitian ini yaitu peneliti melakukan pengukuran pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Di mana penelitian akan melihat dari pengaruh komunikasi internal yang melibatkan pimpinan dan karyawan terhadap kinerja para karyawan PT. Nusa Raya Abadi. Keduanya perlu dikaji karena berdasarkan penulis hal tersebut memiliki pengaruh yaitu proses komunikasi antar karyawan berdampak terhadap perusahaan. Adapun yang dimaksud hal ini variabel (x) komunikasi Interpersonal yang berdasar pada konsep-konsep pada buku Alo Liliweri yaitu percakapan, *speech act*, kompetensi komunikasi, *self-disclosure*, perbedaan gender, metakomunikasi. Adapun variabel (y) ini dengan pendekatan kinerja karyawan berdasarkan pada keberhasilan menyelesaikan tugas, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk maju.

Sehingga dari variabel- variabel X dan Y nantinya bisa mengetahui besaran pengaruh terhadap interaksi interpersonal terhadap kinerja karyawan yaitu tentunya pimpinan dan karyawan. Dalam interaksi komunikasi perusahaan ini dijalankan dengan dua tempat yaitu di kantor dan di lapangan atau proyek pekerjaan tentunya adanya variabel X dan Y nantinya penulis mengetahui sisi menariknya dalam berinteraksi antara karyawan dan pimpinan tersebut. Hal ini tentunya peran keduanya sangat penting untuk meraih keberhasilan perusahaan dalam menjalankan roda bisnis.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Bagan 1.

Kerangka Pemikiran



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

H. Hipotesis

Berdasarkan hal ini hipotesis sebuah dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang sedang dihadapi. Hipotesis dalam hubungan ini berfungsi sebagai penunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban. (Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, 2010;205). Sehingga hipotesis dirumuskan dari kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun rumusan masalah, tinjauan pustaka dan uraian di atas maka diajukan dua hipotesis alternatif yaitu :

1. Hipotesis Kerja (Ha)

   Terdapat besaran pengaruh komunikasi interpersonal dalam organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Raya Abadi

2. Hipotesis Nol (Ho)

   Tidak terdapat besaran pengaruh antara komunikasi interpersonal dalam organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Raya Abadi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

I. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan pendekatan kuantitatif, adapun metode yang digunakan adalah *survey*. Penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-

hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis hal tersebut yang dikemukakan oleh Kerliner (Sugiyono 2012;12). Secara garis besar langkah-langkah dalam melakukan penelitian tentang atribut-atribut yang menjadi prioritas untuk mengetahui seberapa besar pengaruh interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Raya Abadi dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Studi pendahuluan terhadap objek yang diteliti untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan. Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data mengenai profil dan gambaran komunikasi interpersonal dalam organisasi yang terjadi pada karyawan di PT. Nusa Raya Abadi.
b. Melakukan pembahasan permasalahan dan tujuan penelitian dengan melakukan studi pustaka dan studi lapangan. Adapun studi pustaka ini untuk mendapatkan konsep dan teori yang berkait dengan permasalahan, kemudian studi lapangan ini guna untuk mengidentifikasi pihak-pihak yang di dapat dijadikan sampel dalam pengumpulan data-data.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a. Populasi

Objek di sini adalah populasi yang di mana merupakan jumlah dari keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya berdasarkan menurut Sugiyono

(2008:90). Populasi juga dapat diartikan sebagai gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa kejadian, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti (Augusty Ferdinand, 2006). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Nusa Raya Abadi. Berdasarkan data yang peneliti ketahui jumlah karyawan dan tenaga yang tetap berjumlah 32 orang.

b. Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Nusa Raya Abadi yaitu sebanyak 32 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3. Sumber Data

Segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

disebut sumber data. Hal ini dikategorikan menjadi dua sumber datanya yaitu data primer dan data sekunder.

a. Berdasarkan data primer dapat diartikan yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang diteliti. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner.

b. Berdasarkan data sekunder dapat diartikan yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam Penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah *literature*, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono,2009:137).

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini khususnya untuk pengumpulan data primer yaitu menggunakan kuesioner yang disebarkan melalui angket secara langsung pada sampel atau responden yang telah ditentukan. Kuesioner merupakan daftar pernyataan yang harus diisi oleh responden (Krisyantono, 2006:95), penggunaan kuesioner pada penelitian ini berguna untuk mengetahui lebih dalam seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal dalam organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Raya Abadi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Kuesioner penelitian ini menggunakan skala *likert* 5 point sebagai berikut (Sugiyono, 2010:93) :

a. Sangat Tidak Setuju, skor 1
b. Tidak Setuju, skor 2
c. Netral, skor 3
d. Setuju, skor 4
e. Sangat Setuju, skor 5

Metode pengambilan data untuk data sekunder, yaitu melalui beberapa jurnal dan situs internet yang berkaitan atau yang berkenaan dengan penelitian ini. Tujuan penggunaan data sekunder dari berbagai sumber ini adalah untuk memperoleh data pelengkap yang dapat mendukung interpretasi dan analisis data.

5. Definisi Konseptual

Secara konseptual, Dalam konsep-konsep yang berkaitan ini berdasarkan dalam buku Alo Liliweri yang berkaitan dengan komunikasi antarpersonal terbagi menjadi enam yaitu :

a. Percakapan atau *conversation*

Berdasarkan percakapan atau pembicaraan informasi yang dilakukan sehari-hari ini adalah masalah konteks sebaliknya percakapan itu terjadi di dalam pertemuan resmi yang formal maka percakapan merupakan suatu penting dalam menentukan hubungan yang berkelanjutan. Karena percakapan itu berlangsung dalam proses dua arah maka selalu melibatkan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

berbagai kontrol. Tidaklah mengherankan jika selalu ada perubahan dan dinamika ketika percakapan berlangsung, bahkan dapat berubah sama sekali. Salah satu perubahan yang nyata adalah pengirim berubah menjadi penerima.

b. *Speech Act*

Merupakan ucapan yang sengaja dibuat untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan. Dalam konteks informal, tindak tutur seperti janji yang dibuat oleh anak-anak kepada orang tua mereka. Sebuah contoh yang lebih formal dari tindak tutur adalah wawancara seorang wartawan dengan seorang pemimpin pemerintah di mana pejabat itu berharap agar dengan informasi yang Anda tulis akan dapat membujuk para pemilih memilih dia sebagai pemimpin.

c. Kompetensi Komunikasi

Adalah kemampuan untuk berkomunikasi dalam cara yang diterima secara sosial. Untuk hubungan interpersonal, ini melibatkan interaksi pembicara dengan orang lain. Untuk situasi publik yang lebih, ini melibatkan persepsi penonton dari pembicara dalam hal presentasi vokal, kontrol pesan, perintah bahasa, penampilan fisik, dan sebagainya.

d. *Self-Disclosure*

Proses pembuatan wahyu internal tentang diri sendiri bahwa orang lain tidak akan tahu sebaliknya. Sementara pengungkapan diri merupakan taktik komunikasi individu, hal itu mengundang timbal balik.

e. Perbedaan Gender

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sarjana komunikasi telah meneliti cara yang berbeda-beda pria dan wanita berkomunikasi, yang sering bervariasi lebih lanjut antara budaya yang berbeda. Beberapa perbedaan utama adalah bahwa pria menggunakan laporan bicara untuk berbagi informasi atau menunjukkan pengetahuan, sedangkan wanita sering menggunakan bicara hubungan untuk meningkatkan hubungan dan berbagi pengalaman. Psikolog telah menemukan bahwa pria dan wanita yang androgini dalam gaya komunikasi mereka daripada mereka yang sangat bergantung pada gaya stereotip maskulin dan feminim lebih sukses dalam interaksi mereka dengan orang lain.

f. Metakomunikasi

Komunikasi tentang tindakan atau proses berkomunikasi daripada berfokus pada isi komunikasi. Misalnya, pasangan yang berpendapat tentang bagaimana untuk menghabiskan uang mereka berkomunikasi.

Sedangkan pada definisi konseptual kinerja karyawan antara lain :

a. *Chievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)

Keberhasilan menyelesaikan tugas atau biasa disebut prestasi kerja merupakan imbalan yang diberikan pada diri sendiri, yang diperoleh apabila seseorang mencapai satu tujuan yang menantang dalam pekerjaannya. McClelland telah menemukan bahwa ada perbedaan individu dalam berusaha keras mendapatkan prestasi. Beberapa orang mencari tujuan yang menantang, sedangkan orang lain cenderung menyelesaikan tujuan yang sedang atau pun mudah. Dalam program

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

penetapan tujuan telah dikemukakan bahwa tujuan yang sukar menyebabkan orang mencapai hasil karya yang lebih tinggi daripada tujuan yang sedang. Namun dalam program semacam itu harus dipertimbangkan perbedaan antara individual (Gibson, Ivancevich dan Donelly, 1994: 241). Faktor keberhasilan menyelesaikan tugas diukur dari keberhasilan maupun kegagalan seseorang dalam menyelesaikan tugas, dalam memecahkan persoalan yang ditemui, dan dalam mempertahankan pendapat serta merasakan atau melihat hasil pekerjaannya sendiri. Jadi dalam hal ini dapat dilihat keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari prestasi kerjanya (Herzberg, 1973: 214).

b. *Recognition* (penghargaan)

Faktor penghargaan terhadap pekerjaan diukur dari seberapa jauh seseorang dapat mengakui atau mengenal orang lain sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya. Penghargaan ini bisa diperoleh dari atasan, dari teman sejawat, dari bawahan maupun dari masyarakat pada umumnya. Ada 2 jenis penghargaan, yaitu penghargaan yang bersifat positif dan penghargaan yang bersifat negatif. Penghargaan yang bersifat positif diperoleh apabila seseorang berhasil dalam melaksanakan tugasnya dan orang yang bersangkutan mendapat imbalan yang bersifat verbal, seperti pujian, atau imbalan yang bersifat konkrit, seperti mendapatkan promosi kenaikan gaji. Penghargaan yang sifatnya negatif berupa celaan atau kritikan, atau pun tidak didapatkan kesempatan untuk promosi (Herzberg, 1973: 213). Gibson, Ivancevich dan Donelly (dalam Wibowo, 2007: 149),

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

mengatakan tujuan utama pemberian penghargaan adalah untuk menarik orang yang kompeten untuk bergabung dalam organisasi, mengusahakan pekerja agar selalu datang bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja yang optimal. Penghargaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pekerja (Wibowo, 2007: 150).

c. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Dewasa ini telah umum diakui bahwa bagi sebagian besar pekerja, pekerjaan yang tidak menarik, misalnya karena sangat teknis dan repetitif sehingga tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreativitas di dalam pelaksanaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi. Memang tidak dapat disangkal di setiap organisasi ada individu yang berpandangan "*minimalist*" yang berarti bahwa tingkat kepuasan sudah dirasakan tinggi apabila ia telah menyelesaikan tugas berdasarkan standar dan mutu yang paling minimal. Namun pada umumnya para pekerja lebih menginginkan pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja (Sondang, 1989: 128).

d. *Responsibility* (tanggung jawab)

Kewajiban individu untuk melakukan fungsinya dengan memberikan kemampuan yang terbaik sesuai petunjuk yang diterima (Flippo, 1971: 57). Sedangkan menurut Handoko (2003: 217) Tanggung jawab merupakan kewajiban untuk melakukan sesuatu yang timbul bila seorang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

bawahan menerima wewenang manajer untuk mendelegasikan tugas atau fungsi tertentu. Pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab diukur dari kejadian-kejadian di mana seseorang memperoleh kepuasan dari tanggung jawab yang diserahkan kepadanya dalam menyelesaikan suatu tugas, dan juga kejadian-kejadian di mana seseorang tidak pernah diberikan tanggung jawab atas pekerjaannya dapat mendatangkan perasaan tidak puas (Herzberg, 1973: 216).

e. *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)

Kesempatan untuk mengembangkan diri dapat memacu karyawan untuk mencapai kesuksesan karir. Dalam melakukan pekerjaan karyawan difasilitasi dengan adanya pelatihan-pelatihan khusus dari perusahaan untuk melakukan pengembangan tingkat pekerjaan. Sehingga dalam pelatihan tersebut pekerja atau karyawan secara langsung dapat mengembangkan dirinya secara meningkat. Hal tersebut tentu harus adanya kemampuan dari diri seseorang dalam melakukan pengembangan diri.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

f. *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Kesempatan untuk maju atau biasa disebut pengembangan karier merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja (Nawawi, 1997: 290). Faktor kesempatan untuk maju diukur dengan adanya

perubahan yang nyata dalam status atau posisi seseorang dalam perusahaan, di mana orang yang bersangkutan menempati status atau posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Apabila seseorang dipindahkan ke bagian lain tetapi tidak mengalami kenaikan status atau posisi, maka perpindahan tersebut tidak dapat dikatakan sebagai "*advancement"* (Herzberg, 1973: 214).

6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Berdasarkan menurut Sugiyono (2011;121) Uji Validitas merupakan ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tentunya dari data ini mencakup pada pertanyaan angket kuesioner. Seperti berdasar pandangan Ghozali (2007;23) uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur *valid* tidaknya suatu item pertanyaan dalam kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel tertentu berdasarkan menurut Arikunto (2002;243). Sehingga dalam melakukan penelitian di butuhkan alat ukur agar nantinya untuk menguji besar ketepatan *(validitas)* menghasilkan data yang valid. Berdasarkan penelitian ini peneliti akan menguji dalam mengkorelasikan jawaban dari para responden dengan menggunakan *product moment* sebagai berikut :

$$Rxy = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x^2)(n\sum y^2) - (\sum y^2)}}$$

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Keterangan :

Rxy = Angka Indeks korelasi dari (r)

product moment n = Jumlah individu dalam sampel

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

$\sum x$ = Jumlah seluruh skor x

$\sum y$ = Jumlah seluruh skor y

Berdasarkan hasil dari perhitungan korelasi tentu akan diketahui koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas dan guna menentukan kelayakan yang digunakan atau tidak dalam item. Sehingga berdasarkan penentuan kelayakan suatu item yang digunakan, hal ini dilakukan uji signifikasi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika korelasi signifikan terhadap total skor berdasarkan menurut Priyanto (2009;16).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu tingkat konsistensi tanggapan responden terhadap item pertanyaan angket sesuai pemahaman responden terhadap pernyataan dari kuesioner peneliti. Berdasarkan padangan Ghozali (2007;26) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan dalam mengukur suatu indikator dari variabel atau konstruk. Sedangkan menurut Sujianto (2009:97) reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki *alpha crobach* >dari 0,60. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *alpha cronbach.* Rumus *alpha cronbach* sebagai berikut :

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

$$r = \left(\frac{K}{K-1}\right)\left(1 - \frac{\sum a_t^2}{a_t^2}\right)$$

Keterangan :

r = reliabilitas instrumen

$\sum a_t^2$ = Varian skor tiap-tiap item

a_t^2= Varian skor total

K= banyaknya butir item pertanyaan

Dari hasil perhitungan diatas maka akan didapatkan apakah hasil reliable atau tidak.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

7. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional komunikasi interpersonal dalam organisasi penelitian ini yaitu karyawan PT. Nusa Raya Abadi. Berdasarkan dari data yang diperoleh peneliti dalam hal ini memiliki ciri-ciri antara lain :

Tabel 2.

Definisi Operasional

Variabel	**Indikator**	**Instrumen**
Komunikasi Inter Personal (X)	1. Percakapan atau *conversation*	a. Ketika *meeting* dengan pimpinan saya dan karyawan lain dimintai untuk menyampaikan pendapat mengenai perkembangan proyek b. Saya selalu meminta masukan kepada pimpinan c. Ketika terjadi perbedaan pemahaman di lapangan saya meminta maaf kepada karyawan lain dan pimpinan
	2. *Speech Art*	a. Ketika sudah menjalankan pekerjaan di lapangan saya saling tukar ide dengan karyawan lain b. Saya selalu berkoordinasi satu sama lain terkait dalam mengontrol pekerjaan proyek c. Ketika terjadi hambatan yang tidak sesuai pada hasil *metting*, saya dan karyawan lain membuat *plaining* lain

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

	3. Kompetensi Komunikasi	a. Pimpinan memberi apresiasi terhadap kinerja karyawan b. Saya melakukan pekerjaan sesuai arahan atasan c. Pimpinan memberi *briefing* dan pengalamannya setiap saya akan bekerja
	4. *Self-Disclosure*	a. Saya menjalankan tugas sesuai arahan pimpinan b. Ketika berhadapan langsung dengan proyek saya berdasarkan intruksi sesuai hasil *meeting* c. Saya memberikan hasil laporan pekerjaan kepada pimpinan setiap harinya
	5. Metakomunikasi	a. Ketika saya melakukan kesalahan dalam proyek, saya langsung melapor pada pimpinan b. Ketika saya menjumpai kesulitan pada bidang pekerjaan, saya langsung meminta pertimbangan kepada karyawan lain c. Pimpinan selalu memberikan nasihat mengenai pentingnya menjalankan K3
Kinerja Karyawan (Y)	1. Keberhasilan menyelesaikan tugas	a. Ketika saya diberi tugas perusahaan, saya tidak mau menyia-nyiakan waktu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. b. Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan. c. Saya sangat puas jika dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

	2. Penghargaan	a. Ketika saya memenuhi target dalam perusahaan, maka perusahaan akan memberikan bonus b. Ketika target pekerjaan selesai, atasan memberikan saya hadiah liburan di awal tahun c. Saya diberikan pujian bila pekerjaan selesai tepat waktu dan saya diberi masukan bila adanya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan
	3. Pekerjaan itu sendiri	a. Adanya target dalam proyek saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan b. Saya merasa tertantang apabila atasan memberikan target pada pekerjaan saya c. Jika tidak ada target dari perusahaan saya merasa bosan terhadap pekerjaan yang saya jalankan
	4. Tanggung Jawab	a. Ketika terjadi kesalahan dalam pengkoordinasi di lapangan atau proyek. Saya tetap jalankan tanpa memberitahu kepada pimpinan. b. Ketika terjadi kerusakan atau kelalaian dalam pelaksanaan pengerjaan proyek. Semua karyawan di lapangan melakukan koordinasi ulang untuk melakukan perbaikan. c. Saya berhak melakukan tanggung jawab atas pekerjaan saya, ketika saya diberikan amanah dari pimpinan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

	5. Kemungkinan Untuk Mengembangkan Diri	a. Perusahaan memberikan pelatihan atau *training* ketika ada pekerjaan proyek yang akan di kerjakan. b. Pimpinan mencarikan sertifikasi pelatihan khusus untuk saya dan karyawan lain agar bisa meningkatkan kinerja dan keilmuan c. Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dan menambah ilmu dari perusahaan
	6. Kesempatan Untuk Maju	a. Ketika saya diberikan pelatihan baru oleh pimpinan, saya dapat meningkatkan kreativitas dalam melakukan pekerjaan b. Perusahaan memiliki aturan dan larangan yang harus di taati oleh setiap karyawan c. Ketika perusahaan memberikan pelatihan dan kritikan kepada saya, saya tidak mengikuti dan tetap berpedoman pada diri saya

Sumber : Olahan Peneliti

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

8. Metode Analisa Data

Dalam melakukan teknik analisis data peneliti menggunakan teknik deskriptif kuantitatif. Hal itu dilakukan dengan analisis yang di kategorikan ke dalam data yang berwujud angka yang nantinya dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh. Sehingga analisis tersebut dapat untuk memperkirakan besar pengaruh secara kuantitatif. Berdasarkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, karena

variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua yakni variabel x yaitu komunikasi interpersonal dan variabel y yaitu kinerja karyawan. Adapun sebelum analisis regresi dilakukan maka harus diperlukan dahulu uji linieritas dan normalitas.

Berdasarkan Sugiyono (2009;204) rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y= Variabel akibat (Komunikasi interpersonal)

X= Variabel bebas (Kinerja Karyawan)

a = Bilangan konstanta regresi untuk X = 0 (nilai *y* pada saat *x* nol)

b = Koefisien arah regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel Y

e = Tingkat kesalahan

Adapun persamaan di atas, maka nilai a dan b dapat diketahui dengan menggunakan rumus *least square* sebagai berikut (Sugiyono, 2009:206) :

Rumus untuk mengetahui besarnya nilai a

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x^2)}$$

Rumus untuk mengetahui besarnya nilai b

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Di mana :

n = Jumlah Data Sampel

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Berdasarkan perhitungan di atas tentu jawabannya dapat diketahui untuk nilai a dan b, selanjutnya nilai tersebut di masukan ke dalam persamaan regresi sederhana untuk mengetahui perubahan yang terjadi antara variabel Y dan variabel X yang diketahui. Persamaan regresi tersebut bermanfaat untuk mengetahui rata-rata variabel Y variabel X dan memperkirakan rata-rata perubahan variabel Y untuk setiap perubahan X.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Analisis Regresi Sederhana Pada Karyawan di DIY) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal dalam organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sensus dengan mengambil semua populasi sebanyak 32 orang karyawan tetap. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang disebarkan melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kemudian diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Berdasarkan olah data peneliti didapatkan hasil yaitu diketahui tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari (<) 0,05 yang artinya terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dalam organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan hasil ini membuktikkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dalam organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Besaran pengaruh komunikasi interpersonal dalam organisasi terhadap kinerja karyawan, seperti yang diketahui besarnya nilai korelasi hubungan yaitu R sebesar 0,960. Dari output tersebut diperoleh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

koefisien determinasi atau pun *R square* sebesar 0,922 yang mengandung pengertian bahwa komunikasi interpersonal dalam organisasi berpengaruh sebesar 92,2% terhadap kinerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 7,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Analisis Regresi Sederhana pada Karyawan PT. Nusa Raya Abadi di DIY), maka terdapat beberapa hal yang dapat peneliti sarankan dan dapat diperhatikan oleh pihak-pihak :

1. Melihat dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Raya Abadi diketahui besaran pengaruh yaitu 92,2%. Oleh karena itu peneliti menyarankan tetap mempertahankan serta menciptakan pendekatan interpersonal yang lebih baik lagi, hal ini tentunya karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini antara pimpinan dan karyawan, karyawan dengan rekan kerjanya interaksi komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan yang akan membuat perusahaan berjalan dengan baik dan pekerjaan bisa terpenuhi sesuai dengan target-target perusahaan.
2. Perusahaan atau pimpinan dapat melakukan tolak ukur pada pendekatan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

interpersonal dengan tindak lanjut berkala. Tentunya hal tersebut akan mengetahui tingkat kinerja karyawan yang lebih baik secara profesional dan dan kendala masalah baik faktor-faktor lingkungan pekerjaan yang bisa diperbaiki dan dipertahankan sehingga nantinya lebih meningkatkan kinerja karyawan secara lebih signifikan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Arikunito, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

———— . 2006. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

As'ad. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Yogyakarta: Liberty.

As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

Aw, Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Basuki, Sulistyo. 2010. *Metode Penelitian. Jakarta* : Penaku

Effendy. 2003. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Liliweri, Alo. 2015. *Komunikasi Antarpersonal*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Pace, R Wayne dan Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi, Strategi, Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.

———— 2010. *Memahami Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.

———— 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.

———— 2014. *Memahami Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Afabeta.

Sujiyanto, Eko Agus. 2009. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA