



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 3040-3050

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Survey pada PT Sunwood Timber Industries, Cikupa, Kabupaten Tangerang)

Fitri Amalina^{1✉}, Ade Irfan Abdurahman², Alamsyah³

Universitas Islam Syekh-Yusuf

Email : 2001030074@students.unis.ac.id^{1✉}

Abstrak

Dalam dunia kerja yang kompetitif, produktivitas kerja menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap produktivitas kerja di PT Sunwood Timber Industries. PT Sunwood Timber Industries menghadapi masalah ketidakstabilan produktivitas karyawan yang dapat berdampak buruk baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah komunikasi interpersonal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengidentifikasi sejauh mana komunikasi interpersonal mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan pengaruh sebesar 84,3%. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya komunikasi interpersonal yang efektif dalam meningkatkan kualitas kerja sama, keterbukaan, dan pemahaman antar individu di dalam perusahaan. Oleh karena itu, PT Sunwood Timber Industries perlu terus memperbaiki komunikasi interpersonal di antara karyawannya untuk mencapai dan mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi.

Kata Kunci: *Komunikasi Interpersonal, Produktivitas Kerja, Karyawan.*

Abstract

In a competitive work environment, work productivity is one of the key factors determining a company's success. This study aims to examine the influence of interpersonal communication among employees on work productivity at PT Sunwood Timber Industries. PT Sunwood Timber Industries faces issues of unstable employee productivity, which can have adverse effects on both the company and the employees. One important aspect that can affect work productivity is interpersonal communication. This study uses a quantitative method with a survey approach to identify the extent to which interpersonal communication influences work productivity in the company. The results show that interpersonal communication among employees has a positive and significant impact on work productivity, with an influence of 84.3%. This conclusion highlights the importance of effective interpersonal communication in improving the quality of teamwork, openness, and understanding among individuals within the company. Therefore, PT Sunwood Timber Industries needs to continuously improve interpersonal communication among its employees to achieve and maintain high levels of productivity.

Keyword: *Interpersonal Communication, Work Productivity, Employees*

PENDAHULUAN

Di era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan harus mampu mengoptimalkan semua sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang produktif adalah kunci untuk memastikan kelangsungan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Dalam konteks ini, produktivitas kerja menjadi salah satu indikator utama yang menentukan efisiensi operasional serta stabilitas perusahaan dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berubah. (Dwi S.N et al., 2023)

Komunikasi yang efektif memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja individu dan kesuksesan organisasi. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, informasi dapat dipahami dengan tepat oleh semua pihak yang terlibat, memungkinkan pelaksanaan rencana dan strategi secara lancar dan sesuai tujuan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menjadi hambatan besar, menyebabkan kesalahpahaman, mengganggu alur kerja, dan mengakibatkan kegagalan dalam mencapai target. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja tim dan produktivitas, yang merupakan kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien. Salah satu aspek penting dalam komunikasi adalah komunikasi interpersonal, yang sering dianggap sebagai bentuk komunikasi paling mendasar. Komunikasi interpersonal melibatkan interaksi antara individu atau kelompok kecil, di

mana keberhasilannya sangat bergantung pada peran aktif dari komunikator dan komunikan. Keduanya harus bekerja sama untuk memastikan pesan dipahami dengan jelas tanpa menimbulkan kesalahpahaman. Tanggung jawab menciptakan komunikasi yang berhasil bukan hanya terletak pada satu pihak, tetapi harus diemban oleh kedua belah pihak agar tujuan komunikasi tercapai dengan baik. Keberhasilan komunikasi interpersonal ini berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja dan pencapaian tujuan dalam organisasi. (Ngandoh, 2023)

Menurut Devito, sebagaimana dikutip oleh Yusuf (2021), komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau sekelompok kecil orang dengan memberikan beberapa umpan balik yang langsung atau segera. Sementara itu, (Mukarom, 2020) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai proses interaksi yang terjadi melalui pertukaran makna antara dua orang atau lebih, dimana bahasa verbal dan nonverbal dijadikan media utama. Sementara itu, (Mukarom, 2020) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai proses interaksi yang terjadi melalui pertukaran makna antara dua orang atau lebih, dimana bahasa verbal dan nonverbal dijadikan media utama. (Dwi S.N et al., 2023)

Karyawan merupakan aset perusahaan kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Karyawan adalah kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka aktifitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai. (Rizaldi Tian Ivan, 2020)

Menurut Kussrianto, sebagaimana dikutip dalam Sultrisno (2017), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang berhasil diraih dengan kontribusi tenaga kerja dalam suatu periode waktu tertentu. Kontribusi tenaga kerja ini mencakup penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Produktivitas mencerminkan seberapa baik sumber daya dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam periode waktu tertentu. Semakin tinggi produktivitas, semakin efisien pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Tertia et al., 2023)

Data produktivitas di PT Sunwood Timber Industries menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak konsisten sepanjang periode yang dicatat, dengan beberapa bulan mengalami penurunan ketidakstabilan produktivitas karyawan dapat berdampak buruk bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, produktivitas yang tidak optimal dapat menyebabkan kerugian finansial yang signifikan,

bahkan berpotensi menyebabkan kebangkrutan. Bagi karyawan, dampak negatif yang mungkin terjadi meliputi terhambatnya pengembangan karier, hilangnya kesempatan promosi, serta risiko pemindahan atau pemecatan. Kurangnya komunikasi formal, seperti rapat atau briefing terstruktur, serta minimnya komunikasi informal, seperti obrolan ringan, dapat menghambat aliran informasi penting. Selain itu, perbedaan gaya komunikasi antar individu juga menjadi hambatan, di mana beberapa karyawan lebih nyaman dengan komunikasi lisan sementara yang lain lebih suka komunikasi tertulis. Perbedaan ini dapat menyebabkan miskomunikasi dan salah tafsir. Oleh karena itu, penting bagi setiap karyawan untuk memahami dan beradaptasi dengan gaya komunikasi rekan kerjanya agar pesan dapat diterima dengan jelas. Dengan mengidentifikasi dan menangani masalah-masalah ini, PT Sunwood Timber Industries dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap produktivitas kerja di PT Sunwood Timber Industries. Dengan memahami akar masalah ini, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan komunikasi dan, pada gilirannya, produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Data kuantitatif dikumpulkan melalui survei yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel terkait komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja di PT Sunwood Timber Industries, Jl. Industri II No.88, Bunder, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Sunwood Timber Industries, sampel menggunakan rumus slovin sehingga mendapatkan hasil 80 sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan Teknik cluster random sampling.

Dalam pengukuran variable penelitian ini, metode digunakan angket berskala Likert. Menurut (Sugiyono, 2019) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena tertentu. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedasitas dan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji parsial (uji t), uji koefisien determinasi (R^2). Selanjutnya, data dianalisis dengan metode analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan tanggapan mereka terhadap variabel penelitian. Analisis regresi linear sederhana menggunakan perangkat lunak statistik SPSS digunakan untuk

menguji hubungan antara komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif terhadap karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, dengan persentase sebesar 72,5% dari total sampel, sedangkan responden perempuan berjumlah 27,5%. Hasil ini menunjukkan adanya dominasi partisipasi laki-laki dalam penelitian ini. Selain itu, dari segi distribusi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31-40 tahun, yang mencakup 50,0% dari total sampel. Berdasarkan lama masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara 6-10 tahun dengan persentase sebesar 43,75%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan kepada 80 orang responden dapat diperoleh kebebasan besar $80 - 2 = 78$ dan taraf signifikan 5% (0,05). Diperoleh R tabel 0,220. Adapun hasil uji validitas masing-masing item pernyataan pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

No.	Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Hasil
1	Komunikasi Interpersonal (X)	X.1	0,616	0,220	Valid
		X.2	0,600	0,220	Valid
		X.3	0,666	0,220	Valid
		X.4	0,665	0,220	Valid
		X.5	0,426	0,220	Valid
		X.6	0,633	0,220	Valid
		X.7	0,673	0,220	Valid
		X.8	0,685	0,220	Valid
		X.9	0,473	0,220	Valid
		X.10	0,549	0,220	Valid
2	Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,702	0,220	Valid
		Y.2	0,538	0,220	Valid
		Y.3	0,765	0,220	Valid
		Y.4	0,487	0,220	Valid
		Y.5	0,763	0,220	Valid
		Y.6	0,799	0,220	Valid

Y.7	0,753	0,220	Valid
Y.8	0,782	0,220	Valid
Y.9	0,492	0,220	Valid
Y.10	0,675	0,220	Valid
Y.11	0,805	0,220	Valid
Y.12	0,457	0,220	Valid

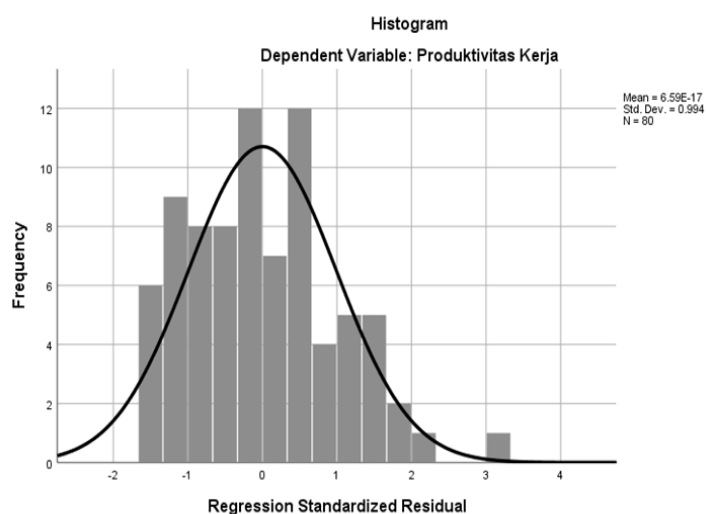
Berdasarkan tabel diatas, menunjukan semua item pernyataan untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X) dan Produktivitas Kerja (Y) mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari 0,220 sehingga dinyatakan semua item pernyataan itu valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komunikasi Interpersonal (X)	10	0,801	Reliabel
2	Produktivitas Kerja (Y)	12	0,892	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha variabel komunikasi Interpersonal (X) dan produktivitas kerja (Y) lebih besar 0,60 hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Histogram

Dengan melihat tampilan gambar 1 pada grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal. Untuk memperkuat hasil pengujian tersebut dipergunakan uji kolmogorov-Smirnov yaitu sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70901376
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.055
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Pada hasil uji normalitas data, diketahui bahwa nilai pada tabel di kolom Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200 ($0,200 > 0,05$), yang berarti hasil tersebut lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa populasi dari variabel X dan variabel Y memiliki distribusi yang normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.251	3.092		2.992	.004
LNx	-1.727	.908	-.211	-1.903	.061

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Berdasarkan data yang didapatkan nilai signifikansi dari variabel bebas (independen) lebih besar dari 0,05. Komunikasi interpersonal sebesar 0.061 dengan nilai signifikan 0,05 atau tidak signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Maka dapat diasumsikan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.187	1.722	1.270	.208	
	Komunikasi Interpersonal	1.109	.054	.918	20.495	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa constant (a) sebesar 2,187 sedangkan nilai Komunikasi Interpersonal (b / koefisien regresi) adalah 1,109. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 2,187 + 1,109X$$

$$\text{Produktivitas Kerja} = 2,187 + 1,109 \text{ Komunikasi Interpersonal}$$

Hasil dan Pembahasan dari persamaan regresi diatas adalah :

- Konstanta sebesar 2,187, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Produktivitas Kerja adalah sebesar 2,187.
- Koefisien regresi X sebesar 1,109 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Komunikasi Interpersonal, maka nilai Produktivitas Kerja bertambah sebesar 1,109. Maka koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikasi : dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$,sehingga kesimpulannya adalah variabel Komunikasi Interpersonal (X) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.841	3.73271

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan tabel diatas maka disimpulkan bahwa nilai pada R Square sebesar 0.843 yang artinya terdapat pengaruh komunikasi interpersonal (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 84.3% dan sisanya sebesar 15,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji T

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.187	1.722		1.270	.208
	Komunikasi Interpersonal	1.109	.054	.918	20.495	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada tabel diatas variabel bebas (X) mempunyai nilai tHitung sebesar 20,495 dan nilai tTabel 1,668 sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($20,495 > 1,668$), maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) secara parsial terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal H_a diterima dan H_o ditolak.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (variabel X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (variabel Y) di PT Sunwood Timber Industries. Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dibuktikan dengan nilai rhitung yang lebih tinggi dari rtabel dan alpha Cronbach di atas 0,6, memastikan alat ukur yang konsisten dan dapat diandalkan sesuai standar Devito.

Data penelitian memenuhi asumsi normalitas dengan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar

0,200, yang penting dalam analisis regresi. Persamaan regresi linear sederhana $Y = 2,187 + 1,109X$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam komunikasi interpersonal dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 1,109. Koefisien determinasi (R square) sebesar 0,843 berarti bahwa 84,3% variasi dalam produktivitas kerja dijelaskan oleh komunikasi interpersonal, sementara sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menunjukkan thitung sebesar 20,495 melebihi nilai tabel 1,668 pada taraf uji 0,05, mengonfirmasi bahwa hipotesis bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja diterima dan hipotesis nol ditolak.

Teori Akomodasi Komunikasi oleh West dan Turner menggarisbawahi pentingnya penyesuaian perilaku komunikatif untuk meningkatkan kerjasama dan produktivitas. Penyesuaian ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Joelianti Dwi S.N et al. (2023), yang menunjukkan komunikasi interpersonal berpengaruh positif, meski dengan kontribusi yang lebih rendah (8,1%). Penelitian oleh Ali Murdhani Ngandoh (2023) dan Nugraha Ferry Agasi (2018) juga mendukung bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan pada penelitian terdahulu terletak pada penerapan teori yang digunakan. Penelitian ini mengadopsi Teori Akomodasi Komunikasi oleh West dan Turner, yang terbukti sangat relevan untuk PT Sunwood Timber Industries. Di tengah tantangan seperti kesalahan pemahaman instruksi atau informasi antara karyawan, teori ini menjadi dasar yang kuat untuk meningkatkan efektivitas komunikasi interpersonal. Penerapan teori ini dapat membantu PT Sunwood mengatasi hambatan yang menghambat produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini konsisten dengan teori komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja, serta menekankan pentingnya penyesuaian dalam komunikasi untuk mencapai efektivitas dan produktivitas kerja yang lebih tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap produktivitas kerja di PT Sunwood Timber, ditemukan bahwa komunikasi interpersonal memiliki efek positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan tingkat pengaruh 84,3%. Ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antar karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja sama, keterlibatan, dan produktivitas. Hal ini memengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan serta efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas. Hasilnya menunjukkan

bahwa komunikasi interpersonal yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Untuk mencapai dan mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi, sangat penting untuk terus memperbaiki komunikasi antar individu di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi S.N, J., Ria Irawan, P., Imanuddin, K., & Raihan, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PLN UP 3 Bandengan Unit Manbill Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2362–2368. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13268>
- Mukarom, Z. (2020). *Teori-teori komunikasi*. UIN Sunan Gunung Djati.
- Ngandoh, A. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 120–124. <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>
- Rizaldi Tian Ivan. (2020). Hubungan Antara Workplace Well-Being Dengan Employee Engagement Pada Karyawan.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Tertia, D., Handayani, S., & Effendi, Y. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*, 2 (1), 63–76.