

## **EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN GA PT SRIWIJAYA AIR**

<sup>1</sup> Mustofa, <sup>2</sup> Mugiatno Sumbodo, <sup>3</sup>Siti Hamidah

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta

<sup>2</sup>Fakultas Informatika, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta

Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta

Email :

[mustofa@upi-yai.ac.id](mailto:mustofa@upi-yai.ac.id), [mugiatno.sumbodo@upi.ac.id](mailto:mugiatno.sumbodo@upi.ac.id), [Siti.Hamidah@upi-yai.ac.id](mailto:Siti.Hamidah@upi-yai.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan efektivitas komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan,. Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah komunikasi interpersonal. Populasinya karyawan bagian GA PT.Sriwijaya Air sebesar 68 orang dan yang dijadikan sampel penelitian menggunakan Teknik Sensus dimana teknik penentuan sampel diambil semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan data dilakukan menggunakan skala efektivitas komunikasi interpersonal yang disusun berdasarkan model skala Likert. Setelah dilakukan uji coba, diketahui skala efektivitas Komunikasi Intepersonal nilai rit berkisar antara 0,209-0,775, diperoleh 21 item valid dan 9 item gugur, reliabilitas 0,963, dengan, reliabilitas 0,951. Hasil analisis penelitian diperoleh koefisien korelasi efektivitas komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan, r sebesar 0,297 dengan p sebesar 0,036 dengan kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan arah positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air yang berarti semakin tinggi komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kata Kunci : efektivitas komunikasi interpersonal, Kinerja karyawan, PT. Sriwijaya Air

### **Pendahuluan**

Di sektor perhubungan udara, tekanan dari negara-negara maju agar Indonesia memberlakukan Open Sky Policy makin menguat dan hal ini mengindikasikan persaingan usaha di

sektor jasa perhubungan udara di masa mendatang akan semakin tajam.

Berkembangnya industri penerbangan memberikan suatu kesempatan dan tantangan yang baru bagi perusahaan penerbangan. Kesempatan muncul sehubungan dengan

meningkatnya permintaan akan jasa penerbangan. Sedangkan yang menjadi tantangannya adalah semakin tingginya tingkat persaingan diantara perusahaan penerbangan yang telah ada. Setiap perusahaan penerbangan berusaha untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dari hari ke hari.

Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya salah satunya adalah dengan cara mencari sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menampilkan kinerja yang baik. Persaingan di industri penerbangannasional sangatlah ketat, perusahaan dituntut harus mampu meningkatkan sumberdaya manusianya sehingga mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Sehingga apabila perusahaan hanya memiliki karyawan yang kemampuan dan semangat bekerja yang rendah, maka kinerja perusahaan tersebut akan menurun. Hal ini disebabkan karena kinerja yang bagus dari seseorang karyawan dapat mendorong secara nyata kinerja suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari unsur karyawan, yang merupakan asset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap organisasi..

Kinerja sebagai hasil pekerjaan menurutnya pencerminan akhir dari perilaku kerja yang sangat dipengaruhi oleh perilaku dan kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun social, Schultz (dalam Sahlan Asnawi, 1999:142). Sebuah model yang berinteraksi untuk menghasilkan unjuk kerja (kinerja) yang terdiri dari tiga komponen yaitu: kesempatan, kapasitas dan kemauan telah diusulkan oleh Blumberg dan Pringle (dalam Jewel & Sigall, 1998:208).

Menurut DeVito (1997:23) definisi komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampak dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera. Agus Hardjana (2003:85) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai interaksi tatap muka antara dua orang atau beberapa orang, di mana pengiriman dapat menyampaikan pesan secara langsung.

Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya salah satunya adalah dengan

cara mencari sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menampilkan kinerja yang baik. Persaingan di industri penerbangannasional sangatlah ketat, perusahaan dituntut harus mampu meningkatkan sumberdaya manusianya sehingga mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Sehingga apabila perusahaan hanya memiliki karyawan yang kemampuan dan semangat bekerja yang rendah, maka kinerja perusahaan tersebut akan menurun.

Orang-orang mencurahkan sejumlah energi yang berbeda-beda Ketika mengerjakan suatu pekerjaan. Sejumlah orang begitu giatnya dan mempunyai semangat juang yang tinggi, sejumlah besar energi di kerahkan untuk mengerjakan tugasnya sementara, ada beberapa orang lain begitu tidak bergairahnya untuk mengerjakan tugasnya. Hasilnya bias di duga bahwa yang lebih giat, berotivasi tinggi dan menganggap semua factor yang lain sama akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kinerja memang di pengaruhi oleh motivasi yang di miliki oleh seseorang

## 2. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini populasi penelitian ini hanya berjumlah 65

Karyawan, maka teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah teknik sensus. Metode pengumpulan data yang di pilih dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model skala dari Likert untuk mengungkap variable komunikasi interpersonal. Sedangkan untuk mengungkap variable kinerja dipergunakan dokumentasi milik perusahaan tentang hasil pengukuran kinerja.

Metode pengambilan data menggunakan skala likert lima tingkat dengan memberikan jawaban sangat sesuai, sesuai, netral, tidak sesuai, sangat tidak sesuai pada skala komunikasi interpersonal yang diukur yaitu skala keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, kesamaan dengan 30 item, dan di susun berdasarkan item yang favorable sebanyak 15 item, dan item yang unfavorable sebanyak 15 item.

## 3. Hasil Penelitian

Keseluruhan komputasi uji validitas dan uji reliabilitas alat pengukuran dilakukan melalui program SPSS 25.00 for windows.

### 1. Uji Validitas Item

a. Skala Komunikasi Interpersonal Hasil analisis item yang diperoleh terhadap skala komunikasi interpersonal, terdiri dari 30 item, dinyatakan valid sebanyak 21 item dan 9 item yang dinyatakan gugur dengan rit berkisar antara 0,209-0,775

Dari hasil analisis yang diperoleh koefisien reliabilitas untuk skala komunikasi interpersonal sebesar 0,938 sedangkan untuk skala motivasi kerja sebesar 0,908.

Dengan terpenuhi reliabilitas tersebut dan dengan mengacu pada kaidah Guilford dan Fruchter (dalam Kuncono, 2005:27) maka kedua skala pengukuran telah memenuhi kualitas dasar alat ukur yang standar yaitu memiliki nilai reliabilitas, yaitu sangat reliabel untuk kedua skala.

#### 4. Pembahasan

Karyawan adalah motor penggerak sebuah Perusahaan, kinerja yang baik pada karyawan, sangat mustahil bagi perusahaan untuk memberikan jasa kepada konsumen dengan baik pula. Setiap karyawan dituntut untuk berkerja secara maksimal demi pencapaian perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat

karyawan berkerja. Kondisi kerja yang sedemikian rupa, menjadikan kinerja menjadi satu hal yang perlu diperhatikan. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur dari berhasil atau tidaknya sebuah Perusahaan didalam memberikan jasa. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja yang baik dalam lingkungan kerja.

komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-

pesan antara dua individu atau diantara sekelompok kecil individu dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika, Komunikasi interpersonal dapat memberikan manfaat bagi terciptanya kinerja yang baik, dengan adanya komunikasi interpersonal maka akan timbul solidaritas yang tinggi sehingga pekerjaan dapat terkoordinasi dengan baik.

## 5. Kesimpulan

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan dan hipotesis dari penelitian. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan kebenaran dari penelitian maka perlu diuji dengan data statistik adalah mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas yaitu komunikasi

interpersonal(X1) dan motivasi kerja (X2) dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Dalam penelitian ini yang diuji adalah hipotesis nihil (Ho), yaitu: Ho 1 : Tidak terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan PT.Sriwijaya Air

## Daftar Pustaka

- Arni Muhammad. 2001. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika Offset
- Agus Hardjana. 2003. Komunikasi dan Interpersonal. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- S. Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press
- Jalaludin Rakhmat. 2001. Psikologi Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Kerlinger, Fred N. 2002. Asas-asas Penelitian Behavioral. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.