

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KSPPS
NURINSANI**

**(Studi Asosiatif Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS Nurinsani Area Jabar 4)**

Gugun Faisal R¹, Gildha Pasha Danisa²

Email : gugunfaisalrizki@unsub.ac.id

Email : danisagildha@gmail.com

Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Subang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Rekan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS Nurinsani Area jabar 4. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Komunikasi Interpersonal Yang Efektif dari Devito dan teori Produktivitas Kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan marketing (*account officer*) yang ada di KSPPS Nurinsani Area Jabar 4 yang berjumlah 24 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan SPSS versi 22,0. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1); Uji hipotesis menunjukan terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani Area Jabar 4 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.288 > 2.073); 2) Variabel Komunikasi Interpersonal memiliki hubungan secara positif terhadap variabel Produktivitas Kerja dengan derajat korelasi yang kuat yaitu, **0,748** ; 3) Besarnya presentasi nilai Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Rekan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS Nurinsani Area Jabar 4 sebesar **56%** .

Kata kunci : Komunikasi Interpersonal; Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Kehidupan manusia di dunia tidak luput dari adanya kegiatan komunikasi karena komunikasi merupakan komponen dari sistem kehidupan sosial dan fondasi dari kesejahteraan hidup manusia dan atau masyarakat. Kegiatan komunikasi dapat terlihat pada setiap aspek kehidupan manusia setiap harinya, yaitu sejak dari bangun tidur di pagi hari sampai dengan beranjak tidur lagi di malam hari. Komunikasi sudah bersifat rutinitas yaitu terus menerus dilakukan setiap harinya.

Perusahaan tidak terlepas dari adanya kegiatan komunikasi setiap hari nya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam menjalankan fungsi organisasi dari setiap perusahaan, manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan penggerak utama dalam proses pencapaian visi dan misi yang awalnya telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu produktivitas kerja sumber daya manusia sangat dibutuhkan bukan hanya sebagai faktor pewujud tujuan perusahaan akan tetapi juga sebagai penentu dari apa yang sanggup dicapai perusahaan dengan sumber daya yang dimiliki. Karena perusahaan yang sukses merupakan cerminan dari karyawan yang maksimal dalam memberikan kualitas dan kuantitas pada pekerjaannya.

Demikian juga dengan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Nurinsani atau yang biasa di singkat dengan KSPPS Nurinsani yang menjadi objek dari penelitian ini. KSPPS Nurinsani adalah sebuah lembaga koperasi simpan pinjam yang menggunakan sistem pembiayaan dengan prinsip syariah yang berfokus terhadap pembiayaan mikro, yaitu dengan memberikan fasilitas pembiayaan dengan metode wakalah dan murabahah yang diberikan secara individual melalui metode kelompok kepada masyarakat pedesaan , khususnya kaum wanita yang sudah memiliki usaha mikro, dan membutuhkan modal untuk keperluan pengembangan usahanya.

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian, peneliti menemukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi diantaranya yaitu tingkat *Turnover* Karyawan yang tinggi. Di KSPPS Nurinsani Area Jabar 4 ini cukup sering terjadi keluar masuk karyawan setiap bulan nya. Selama peneliti melakukan observasi pada periode Agustus sampai November sudah 6 karyawan yang mengundurkan diri dalam dua bulan terakhir, hal ini menggambarkan bahwa ada sesuatu yang salah baik itu dari faktor individu maupun dari KSPPS

Nurinsani itu sendiri. Peneliti melihat kurangnya komunikasi antar rekan kerja dimana sesama rekan kerja tidak terlalu terbuka, dan karyawan lebih sering asik dengan urusan pekerjaan masing – masing sehingga suasana kerja terkesan serius dan kurang nyaman.

LANDASAN TEORI

R. Wayne Pace (1979) mengemukakan bahwa komunikasi antarpribadi atau *communication interpersonal* merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung.

Menurut Johnson, secara luas komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Setiap bentuk tingkah laku mengungkapkan pesan tertentu, sehingga juga merupakan bentuk komunikasi. Sedangkan secara sempit komunikasi diartikan sebagai pesan yang dikirimkan seseorang kepada satu atau lebih penerima dengan maksud sadar untuk mempengaruhi tingkah laku si penerima.

Joseph A. Devito mengartikan *the process of sending and receiving messages*

between two person, or among a small group of person, with some effect and some immediate feedback. Atau Komunikasi Interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa umpan balik. (Ngalimun, M.Pd., 2018)

Everett M. Rogers mengartikan bahwa komunikasi antarpribadi merupakan komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi atau individu komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah proses pertukaran informasi serta pemindahan pengertian antara dua orang atau lebih dari suatu kelompok manusia kecil dengan berbagai efek dan umpan balik (*feedback*).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi antarpribadi adalah proses penyampaian pesan antara dua orang atau sekelompok kecil individu secara langsung baik verbal maupun nonverbal sehingga mendapatkan umpan balik secara langsung.

Komunikasi interpersonal dapat menjadi sangat efektif dan juga bisa menjadi sangat tidak efektif. Konflik yang terjadi dalam sebuah hubungan seperti hubungan kerja dalam sebuah perusahaan menjadikan

komunikasi interpersonal berjalan tidak efektif.

Komunikasi Interpersonal Yang Efektif

Konteks yang melingkupi komunikasi interpersonal meliputi konteks jasmaniah, sosial historis, psikologis, dan kultural. (budayatna, 2011 ; 6) mengatakan bahwa ada hal penting yang melekat dalam sebuah komunikasi interpersonal, yaitu tingkat analisis psikologis, bukan kultural maupun sosiologis. Inilah yang membedakan komunikasi interpersonal dengan konteks komunikasi yang lain. De Vito (2004 : 4) menyoroti karakteristik komunikasi interpersonal berdasarkan sisi keintiman. Ia menyebutkan dengan istilah *established relationship, dyadic primacy, dan dyadic coalition*. Sebuah komunikasi interpersonal adalah sebuah bentuk komunikasi yang terdiri dari dua orang dengan hubungan yang mantap, hubungan personal yang saling menguntungkan, serta adanya kesadaran diri masing – masing partisipan untuk berpikir positif tentang hubungan mereka. Berdasarkan ciri yang diungkapkan oleh De Vito, menunjukkan bahwa keintiman adalah syarat mutlak bagi terwujudnya komunikasi interpersonal. (Dr. Suciati, S.Sos, 2015)

Komunikasi interpersonal dikatakan efektif apabila pesan diterima dan dimengerti sebagaimana yang dimaksud

oleh pengirim pesan, pesan ditindaklanjuti dengan sebuah perbuatan secara sukarela oleh penerima pesan, dan dapat meningkatkan hubungan antarpribadi, dan tidak ada hambatan untuk hal itu.

Berdasarkan definisi diatas, dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal dikatakan efektif apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu :

- Pesan yang dapat diterima dan dipahami komunikan sebagaimana dimaksud oleh komunikator.
- Ditindak lanjuti dengan perbuatan secara sukarela.
- Meningkatkan kualitas hubungan antarpribadi.

Ada lima hal yang memberikan indikasi terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif menurut Devito (Dr. Suciati, S.Sos, 2015), diantaranya ialah:

1. Keterbukaan (*openness*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas komunikasi interpersonal. DeVito mengatakan bahwa sebuah keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga hal yaitu : komunikator antar pribadi yang efektif harus terbuka kepada *Partnernya*, kesetiaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang, serta adanya

tanggung jawab terhadap pikiran dan perasaan yang dilontarkan.

2. Sikap Positif

Sikap positif dalam komunikasi interpersonal dapat ditunjukkan melalui dua cara yaitu menyatakan sikap positif dan secara positif mendorong orang yang berkomunikasi dengan kita.

Sikap positif disini mengandung tiga aspek yaitu :

- 1) Komunikasi Interpersonal terbina jika orang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, dan merefleksikannya kepada orang lain.
 - 2) Memiliki perasaan positif saat berinteraksi dengan orang lain, dalam pengertian ini kita dituntut untuk dapat menikmati interaksi dan menciptakan suasana yang menyenangkan selama komunikasi berlangsung.
 - 3) Sikap positif dapat dijelaskan pula dengan istilah dorongan (*stroking*). Perilaku mendorong menghargai keberadaan dan pentingnya orang lain.
- ## 3. Sikap Suportif

Sikap suportif sering diartikan dengan sikap mendukung orang lain. Dukungan merupakan pengenalan kognitif atau verbal tetapi hanya tentang seseorang/pribadi, bukan tentang sebuah tindakan. Sebuah dukungan akan

berpengaruh ketika dua hal terpenuhi, yaitu murni dan tulus.

4. Kesetaraan

Kesetaraan termasuk pada salah satu karakteristik efektifitas komunikasi interpersonal. Hal ini terjadi ketika satu mitra komunikasi melihat mitra lainnya memberikan kontribusi dalam interaksi mereka. Dalam sebuah komunikasi yang mengandung kesetaraan, perbedaan – perbedaan yang ada dipahami bukan sebagai sumber konflik, tetapi lebih pada memahami ketidaksamaan. Dengan demikian, dalam benak masing – masing mitra terpatir sebuah pemahaman bahwa dengan perbedaan tetap ada hal yang disumbangkan dalam interaksi mereka.

5. Empati

Empati dapat diartikan sebagai kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan dan dapat melakukan sesuatu yang nyata untuk mewujudkan rasa kepedulian kita terhadap apa yang orang lain alami (De Vito, 2003 : 270). Definisi ini menandakan bahwa selain dari aspek kognitif dan afektif, maka empati membutuhkan aspek konatif sebagai sebuah bentuk nyata kepedulian kita terhadap penderitaan orang lain.

Adapun menurut Baron dan Byrne (2005:111) menyatakan bahwa empati

membuat seseorang dapat memahami orang lain secara emosional, merasa simpatik, dan mencoba untuk ikut menyelesaikan masalah.

Produktivitas Kerja

Produktivitas

Filosofi tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Sedangkan menurut formulasi National Productivity Board (NPB) Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun untuk ukuran pendidikan.

(Paul Mali, 1978 : 6-7) mengutarakan bahwa : “ produktivitas adalah bagaimana

menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.”

Dengan kata lain dapat diartikan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektifitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan tersebut lazim dinamakan sebagai faktor produksi. Keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa. Masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, kapital, bahan, teknologi dan energi.

Salah satu masukan seperti tenaga kerja dapat menghasilkan keluaran yang dikenal

dengan produktivitas individu, atau yang dapat juga disebut sproduktivitas parsial. Dewasa ini produktivitas individu mendapat perhatian cukup besar. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksudkan adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai. Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektifitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efesiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja bukan semata – mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak – banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan bahwa :

”. . . Performance appraisals are crucial to the effectivity management of an organization’s human resources, and the proper management of human resources is a critical variable effecting an organization’s productivity”. (Laeham dan Wexley, 1982:2)

Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut

dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*).

Untuk melihat efektifitas kinerja Larsen dan Mitchell mengusulkan beberapa teori, antara lain pendekatan kontingensi (*contingency approach*) yang merupakan gabungan dari berbagai pendekatan lain. Intinya adalah kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dengan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Pada umumnya, seorang pegawai akan mengalami kepuasan kerja apabila mempunyai kebebasan dalam menentukan pekerjaan yang ingin dilakukannya dengan cara yang diinginkannya. Demikian pula, peran serta keterlibatan diri tanpa paksaan akan meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan maksimal. Kesesuaian antara kebutuhan individual dan kebutuhan organisasi merupakan faktor penting untuk menunjang produktivitas kerja.

Keterampilan pegawai berkomunikasi dalam berbagai bentuk akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai

tujuan bisnis. Apabila komunikasi yang terdapat dalam lingkungan perusahaan tersebut tidak berjalan dengan baik maka dapat menyebabkan rusaknya hubungan dengan berbagai pihak, baik hubungan internal maupun eksternal yang keduanya dapat menyebabkan kerugian terhadap jalannya perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang sifatnya menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebabakibat. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi disini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). (Sugiyono, 2017).

Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi dapat diartikan populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda

Hubungan interpersonal yang baik antara sesama karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang sudah diketahui akan berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja yang dimiliki karyawan maupun produktivitas perusahaan tersebut.

alam yang lain. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. (Sugiyono, 2017) Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu 24 karyawan Marketing (Account Officer) KSPPS Nurinsani Area Jabar 4.

Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Pengertian Sampel menurut (Sugiyono, 2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang diambil dari suatu populasi.

berdasarkan jumlah populasi dari penelitian ini tidak lebih besar dari 100 responden dan jumlah nya relatif kecil, maka penulis mengambil 100% jumlah

populasi yang ada pada karyawan marketing KSPPS Nurinsani Area Jabar 4 yaitu sebanyak 24 orang responden. Dengan demikian penggunaan dari seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian disebut sebagai teknik sensus.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS Nurinsani Area Jabar 4 dapat diketahui sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik dengan menggunakan uji normalitas *One Sample KolmogorovSmirnov* diketahui bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena telah melebihi $0,05$.
2. Uji Asumsi Klasik Uji Linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi $0,078 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.
3. Uji Instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan hasil sebagai berikut :
 - a. Keseluruhan item untuk variabel komunikasi interpersonal valid karena

$r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti variabel komunikasi interpersonal adalah valid. Adapun hasil dari uji reliabilitas variabel komunikasi interpersonal adalah $0,899$ yang berarti bahwa item instrumen penelitian yang digunakan dapat diterima dan *reliabel* karena $> 0,60$.

- b. Keseluruhan item untuk variabel produktivitas kerja valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti variabel produktivitas kerja adalah valid. Adapun hasil dari uji reliabilitas variabel produktivitas kerja adalah $0,902$ yang berarti bahwa item instrumen penelitian yang digunakan dapat diterima dan *reliabel* karena $> 0,60$.
1. Persamaan regresi dari hasil perhitungan sebesar $Y = 10,936 + 0,702X$, artinya persamaan regresi signifikan dan linear.
 - Persamaan regresi dari hasil perhitungan indikator keterbukaan sebesar $Y = 38,064 + 0,960X$, artinya persamaan regresi signifikan dan linear.
 - Persamaan regresi dari hasil perhitungan indikator sikap positif sebesar $Y = 16,327 +$

2,840X artinya persamaan regresi signifikan dan linear.

- Persamaan regresi dari hasil perhitungan indikator sikap suportif sebesar $Y = 37,846 + 1,904X$, artinya persamaan regresi signifikan dan linear.
 - Persamaan regresi dari hasil perhitungan indikator kesetaraan sebesar $Y = 14,218 + 2,960X$, artinya persamaan regresi signifikan dan linear.
 - Persamaan regresi dari hasil perhitungan indikator empati sebesar $Y = 25,363 + 3,241X$, artinya persamaan regresi signifikan dan linear.
2. Besarnya presentasi nilai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani Area Jabar 4 sebesar **56%**.
- Besarnya presentasi nilai pengaruh keterbukaan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani Area Jabar 4 sebesar **13,1%**.
 - Besarnya presentasi nilai pengaruh sikap positif terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani Area Jabar 4 sebesar **62,9%**.

- Besarnya presentasi nilai pengaruh sikap suportif terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani Area Jabar 4 sebesar **17,7%**.

- Besarnya presentasi nilai pengaruh kesetaraan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani Area Jabar 4 sebesar **56,5%**.

- Besarnya presentasi nilai pengaruh empati terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani Area Jabar 4 sebesar **50,7%**.

3. Uji Korelasi Pearson Product Moment diketahui bahwa nilai Pearson Correlation adalah **0,748**. Maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki hubungan secara positif terhadap variabel produktivitas kerja dengan derajat hubungan korelasi kuat, karena berada pada interval koefisien **0,60 – 0,799**.

- Uji Korelasi Pearson Product Moment pada indikator keterbukaan diketahui bahwa nilai Pearson Correlation adalah **0,362**. Maka dapat diinterpretasikan bahwa keterbukaan memiliki hubungan

secara positif terhadap produktivitas kerja dengan derajat hubungan korelasi rendah, karena berada pada interval koefisien **0,20 – 0,399**.

- Uji Korelasi Pearson Product Moment pada indikator sikap positif diketahui bahwa nilai Pearson Correlation adalah **0,793**. Maka dapat diinterpretasikan bahwa sikap positif memiliki hubungan secara positif terhadap produktivitas kerja dengan derajat hubungan korelasi kuat, karena berada pada interval koefisien **0,60 – 0,799**.
- Uji Korelasi Pearson Product Moment pada indikator sikap suportif diketahui bahwa nilai Pearson Correlation adalah **0,421**. Maka dapat diinterpretasikan bahwa sikap suportif memiliki hubungan secara positif terhadap produktivitas kerja dengan derajat hubungan korelasi sedang, karena berada pada interval koefisien **0,40–0,599**.
- Uji Korelasi Pearson Product Moment pada indikator kesetaraan diketahui bahwa nilai Pearson Correlation adalah **0,751**. Maka dapat diinterpretasikan bahwa kesetaraan memiliki hubungan secara positif terhadap produktivitas

kerja dengan derajat hubungan korelasi kuat, karena berada pada interval koefisien **0,60 – 0,799**.

- Uji Korelasi Pearson Product Moment pada indikator empati diketahui bahwa nilai Pearson Correlation adalah **0,712**. Maka dapat diinterpretasikan bahwa empati memiliki hubungan secara positif terhadap produktivitas kerja dengan derajat hubungan korelasi kuat, karena berada pada interval koefisien **0,60 – 0,799**.
4. Uji Hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani area Jabar 4 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.288 > 2.07387$). hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh komunikasi interpersonal antar rekan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani area Jabar 4” (H_a) diterima dan (H_o) ditolak.

KESIMPULAN

1. Besarnya pengaruh keterbukaan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani area Jabar 4 adalah

13,1%, dengan hasil persamaan regresi $Y = 38,064 + 0,960X$ dan hasil uji korelasi 0,362. Berdasarkan dari hasil uji statistik ini dapat disimpulkan bahwa keterbukaan yang terjadi antar rekan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani area Jabar 4 dengan tingkat hubungan yang rendah. Dan semakin meningkatnya keterbukaan antar rekan kerja maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.

2. Besarnya pengaruh sikap positif terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani area Jabar 4 adalah 62,9% dengan hasil persamaan regresi $Y = 16,327 + 2,840X$ dan hasil uji korelasi 0,793. Berdasarkan hasil uji statistik ini dapat disimpulkan bahwa sikap positif yang ada antar rekan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani area Jabar 4 dengan tingkat hubungan yang kuat. Dan semakin meningkatnya sikap positif antar rekan kerja maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.

3. Besarnya pengaruh sikap suportif terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani area Jabar 4 adalah 17,7% dengan hasil persamaan regresi $Y = 37,846 + 1,904X$ dan hasil uji korelasi 0,421. Berdasarkan hasil uji statistik ini dapat

disimpulkan bahwa sikap suportif antar rekan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani area Jabar 4 dengan tingkat hubungan sedang. Dan semakin meningkatnya sikap suportif antar rekan kerja maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.

4. Besarnya pengaruh kesetaraan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani area Jabar 4 adalah 56,5% dengan hasil persamaan regresi $Y = 14,218 + 2,960X$ dan hasil uji korelasi 0,751. Berdasarkan hasil uji statistik ini dapat disimpulkan bahwa kesetaraan antar rekan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani area Jabar 4 dengan tingkat hubungan yang kuat. Dan semakin meningkatnya kesetaraan antar rekan kerja maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.

5. Besarnya pengaruh empati terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani area Jabar 4 adalah 50,7% dengan hasil persamaan regresi $Y = 25,363 + 3,241X$ dan hasil uji korelasi 0,712. Berdasarkan hasil uji statistik ini dapat disimpulkan bahwa empati antar rekan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani area Jabar 4

dengan tingkat hubungan yang kuat. Dan semakin meningkatnya kesetaraan antar rekan kerja maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.

SARAN

Berikut ini ada beberapa hal yang dapat menjadikan bahan pertimbangan untuk kemajuan KSPPS Nurinsani area Jabar 4 dimasa yang akan datang, yaitu :

1. Dalam upaya meningkatkan sikap keterbukaan antara sesama rekan kerja, KSPPS Nurinsani area Jabar 4 dapat mengadakan kegiatan – kegiatan yang dilakukan diluar bekerja seperti family gathering dan diberlakukannya kegiatan sharing pada saat briefing pagi.
2. Dalam upaya meningkatkan sikap suportif antara rekan kerja, KSPPS Nurinsani area Jabar 4 dapat menerapkan budaya kerja yang berorientasi pada tim yang umumnya lebih mengutamakan kebersamaan dan sikap kolaboratif dari para karyawannya.
3. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani Area Jabar 4, perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan melalui reward, dan disarankan perusahaan dapat membentuk tim khusus untuk menangani perekrutan karyawan baru,

sehingga tidak ada keterlambatan pengisian posisi yang kosong. Hal ini dimaksudkan agar produktivitas kerja karyawan tidak menurun.

4. Untuk penelitian dimasa mendatang, disarankan untuk memperluas variabel – variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga kajian yang didapatkan lebih utuh.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arrahmansyah, g.p.(2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Sesama Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak 2020 Skripsi.
2. Diki, E. (2020). kebutuhan komunikasi dalam relasi pertemanan antar pemuda di dusun cidahun. Ilmu Komunikasi, komunikasi interpersonal.
3. Suciati. 2015. *Komunikasi Interpersona*. Yogyakarta: Buku Litera.
4. Rakhmat, Jalaludin. 2012. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

5. Ngalimun. 2018. *Komunikasi Interpersonal* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
6. Mulyana, Deddy. 2010. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA.
7. Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (tiga)*. Jakarta :CV MandarMaju.
8. Sudaryono, D. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Jakarta : Rajawali Pers.
9. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Jogjakarta : cv alfabeta.