

MEMBANGUN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM MENCIPTAKAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DALAM ORGANISASI

Oleh:

Priska Sarasvati¹, Gede Agus Siswadi², I Dewa Ayu Puspadewi³

Prodi Ilmu Komunikasi STAHN Jawa Dwipa

Email: salaseubatipriska@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Naskah Masuk : 5 Februari 2025
Naskah Direvisi : 25 Februari 2025
Naskah Disetujui : 10 Maret 2025
Tersedia Online : 20 Maret 2025

Keywords:

Interpersonal Communication, Job Satisfaction, Organization

Kata Kunci:

Komunikasi Interpersonal,
Kepuasan Kerja, Organisasi



This is an open access article under the CC BY SA

Copyright © 2025 by Author. Published by
Samsara Publishing House

ABSTRACT

Interpersonal communication is communication that exists between one or more people. This communication is very important in daily activities, especially within the scope of the organization. This research aims to build interpersonal communication in order to create job satisfaction for employees in the organization. This research uses qualitative research methods with descriptive research and information retrieval by means of literature study. This research discusses the importance of interpersonal communication that exists in the workplace as well as aspects regarding job satisfaction which is one of the results of interpersonal communication, apart from that it also discusses the implications of interpersonal communication on employee job satisfaction in the workplace. The results of this research are in the form of knowing aspects to support the creation of job satisfaction in the workplace as well as the influence of interpersonal communication on employee job satisfaction. This is because well-established communication produces good job satisfaction, and vice versa if communication is not If it works well then the result is no job satisfaction.

ABSTRAK

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjalin antara satu orang atau lebih. Komunikasi ini sangat penting adanya dalam kegiatan sehari-hari terutama dalam ruang lingkup organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk membangun komunikasi interpersonal agar dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif serta pengambilan informasi dengan cara studi literatur. Dalam penelitian ini membahas mengenai pentingnya komunikasi interpersonal yang terjalin di tempat kerja serta aspek – aspek mengenai kepuasan kerja yang merupakan salah satu hasil dari komunikasi interpersonal, selain itu juga membahas mengenai implikasi daripada komunikasi

*Corresponding author

E-mail addresses: salaseubatipriska@gmail.com (Priska Sarasvati)

interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan di tempat kerja. Adapun hasil dari penelitian ini adalah berupa diketahuinya aspek - aspek guna menunjang terciptanya kepuasan kerja di tempat kerja serta pengaruh dari komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikarenakan komunikasi yang terjalin dengan baik menghasilkan kepuasan kerja yang baik pula, begitu pula sebaliknya apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik maka hasilnya adalah tidak terciptanya kepuasan kerja.

I. PENDAHULUAN

Komunikasi adalah suatu interaksi antar individu, individu dan kelompok, maupun antar kelompok yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, baik secara lisan maupun tulisan. Komunikasi penting adanya bagi kehidupan manusia, karena komunikasi digunakan untuk berinteraksi dalam kegiatan sehari-hari. Selain itu, komunikasi juga penting dalam beberapa aspek salah satunya adalah organisasi. Dalam organisasi komunikasi penting untuk mengkoordinasi pekerjaan dan apabila tidak ada komunikasi maka akan runtuh organisasi tersebut.

Keefektifan dari sebuah komunikasi sangat menentukan keberhasilan serta keberlangsungan hidup dalam organisasi. Dengan adanya komunikasi dalam organisasi yang berjalan dengan baik maka, organisasi tersebut akan berjalan dengan lancar dan berhasil. Kurang atau ketidakhadanya komunikasi dalam organisasi dapat membuat berantakan dan mengambat organisasi tersebut untuk berkembang.

Organisasi merupakan tempat dimana sekumpulan orang berkumpul untuk mencapai sebuah tujuan yang sama. Selain itu organisasi tentunya memerlukan sumber daya untuk mencapai sebuah usaha yang telah ditentukan bersama, hal ini berkaitan dengan sumber daya manusia yang menuntut untuk diperhatikan. Hal ini dikarenakan, dengan teknologi yang canggih untuk dipergunakan di dalam organisasi dan modal yang besar, tetaplah karyawan yang pada akhirnya menjalankannya (Sarinah, 2010a).

Keberhasilan suatu organisasi tidaklah luput dari kontribusi karyawan. Tanpa dukungan kualitas yang baik dari karyawan, suatu organisasi tidak akan berhasil dan tercapai. Maka, kontribusi karyawan dalam organisasi menentukan maju ataupun

mundurnya organisasi tersebut. Kunci kesuksesan dan berkembangnya organisasi adalah kepuasan dari karyawannya. Dengan karyawan yang merasa puas maka akan menimbulkan semangat untuk bekerja lebih giat lagi. Namun, jika sebaliknya karyawan tidak merasa puas maka yang terjadi adalah tingkat semangat pada karyawan akan menurun dan cenderung akan mencari organisasi lain untuk mendapatkan kepuasan (Sarinah, 2010a).

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan dalam sebuah organisasi terdapat banyak karyawan yang bekerja untuk menciptakan sebuah inovasi produk maupun jasa. Karyawan harus mendapatkan kepuasan agar mereka lebih semangat dan giat dalam bekerja guna tercapainya suatu tujuan dari organisasi. Kepuasan kerja pada karyawan terdapat beberapa faktor yang diantaranya adalah jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja serta kondisi pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan awal dari komitmen yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya. Rendahnya tingkat kepuasan pada karyawan maka hal tersebut secara tidak langsung juga menunjukkan bahwa hubungan timbal balik dan komitmen antar karyawan yang rendah pula, jelas Munandar yang dikutip oleh (Diasmoro, 2017).

Menurut (Achroza, 2013) menjelaskan bahwa seseorang harus memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik untuk mendapatkan dukungan sosial. Komunikasi interpersonal merupakan elemen pembentuk dukungan kepuasan kerja dan hal tersebut merupakan hal yang sangat mendasar untuk mengukur dan pengaruh komunikasi interpersonal dalam hubungan antar karyawan begitupula sebaliknya. Menurut Moghimi yang dikutip oleh (Diasmoro, 2017) komunikasi penting dilakukan dalam sebuah organisasi yang nantinya akan menciptakan hubungan dan efek yang baik bagi peforma kerja. Komunikasi yang terjalin antar pekerja merupakan hal yang penting untuk menjalankan fungsinya dan dengan kata lain agar karyawan memperoleh peforma kerja yang baik, maka harus menjalin hubungan yang baik pula dengan karyawan lain.

Kemampuan berkomunikasi antar satu karyawan dengan karyawan yang lain merupakan poin utama dan penting dalam mencapai krmajuan suatu organisasi. Komunikasi yang baik dapat dilihat dari hubungan antar karyawan yang terjalin, baik hubungan yang saling menguntungkan atau bahkan sebaliknya. Sehingga dalam hal

ini, komunikasi berperan dalam menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Komunikasi yang baik dan efektif merupakan hal penting bagi anggota organisasi sebagai sarana informasi dan saling pengertian antara satu sama lain.

Tingkat keberhasilan suatu organisasi diukur dari tingkat komunikasi yang efektif yang terjadi di antara karyawannya. Tidak hanya itu, hal ini juga berpengaruh tingkat keberhasilan interaksi dan keberlangsungan hidup didalam organisasi tersebut. Kesuksesan sebuah organisasi adalah ketika komunikasi berjalan dengan baik. Namun, sebaliknya jika komunikasi tidak berjalan dengan baik maka akan berdampak pada kegagalan di organisasi tersebut.

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi serta menambah kajian mengenai komunikasi interpersonal untuk menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan dalam organisasi. Serta, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal antar rekan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Maka dari itu, dalam uraian diatas dapat ditarik rumusan masalah berupa pentingnya komunikasi interpersonal dalam organisasi, hambatan dan dampak dari komunikasi interpersonal di tempat kerja terhadap kepuasan kerja, serta strategi penguatan komunikasi interpersonal.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggali secara mendalam proses pembangunan komunikasi interpersonal dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi terhadap karyawan dan manajer di unit organisasi yang menjadi fokus penelitian. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, dengan mempertimbangkan keterlibatan mereka dalam interaksi kerja sehari-hari dan pengalaman dalam menjalin hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan tujuan memahami dinamika komunikasi interpersonal serta dampaknya terhadap persepsi dan pengalaman kerja karyawan. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik untuk memastikan keabsahan temuan penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pentingnya Komunikasi Interpersonal dalam Organisasi

Komunikasi interpersonal (antar pribadi) merupakan komunikasi atau interaksi hubungan antara orang-orang secara tatap muka yang mana dalam hal ini memungkinkan anggotanya dapat menangkap reaksi antara satu sama lain secara langsung, baik secara langsung baik secara verbal maupun non-verbal. Komunikasi interpersonal sebagai komunikasi yang terjadi antar komunikasn dengan komunikator yang dianggap penting dan efektif, hal ini merupakan upaya untuk merubah sikap, perilaku, dan pendapat seseorang (Wijaya, 2013).

Proses komunikasi antar pribadi meliputi berbagai komponen, hal tersebut mencakup komunikasi non-verbal, sebuah penguatan, pengajuan pertanyaan, sebuah refleksi, pembukaan serta penutupan percakapan, penjelasan, keterampilan dalam mendengarkan dan ekspresi diri menurut Parkinah dan Bannikov yang dikutip oleh (Suhairi, 2023). Secara khusus istilah ini mengacu pada suatu komunikasi verbal yang mana melibatkan dua orang atau lebih. Dalam hal ini guna mencapai sebuah efektivitas komunikasi interpersonal maka diperlukan keinginan untuk bersikap terbuka terhadap orang lain dan memberikan tanggapan yang jujur terhadap suatu pesan yang disampaikan serta menghargai mengenai perasaan dan pikiran yang muncul ketika komunikasi terjadi (Dalimunthe, 2022).

Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses terjadinya suatu interaksi guna menghasilkan suatu pesan secara bersama-sama dan saling menguntungkan antara satu sama lain serta saling bergantung dengan mengabungkan antara 2 jenis komunikasi yaitu komunikasi lisan dan komunikasi non-lisan menurut Manusov yang dikutip oleh (Suhairi, 2023). Dalam organisasi komunikasi interpersonal dapat memperkuat hubungan antara individu, meminimalkan potensi adanya konflik, dan memperjelas tugas yang akan dikerjakan. Hal ini juga berkaitan dengan kolaborasi antar tim yang sangat diperlukan guna mencapai sebuah tujuan bersama dan hal tersebut dapat tercapai apabila kemampuan komunikasi antar karyawan terjalin secara jelas dan terbuka.

Komunikasi dalam organisasi merupakan salah satu ciri konsep hubungan (relationship) yang nyata. Sebagai sebuah jaringan yang saling bergantung maka orgaisasi saling memengaruhi satu sama lain. Jabatan dan peranan dalam organisasi

tersebut dapat ditentukan bagi pejabat tersebut, namun tidak semua hal itu dapat ditentukan oleh pola dan sifat jabatan dan peranan tersebut. Komunikasi yang terjalin dalam organisasi biasanya terjadi ketika setiap individu dan anggota bertindak serta berkomunikasi tanpa mengindahkan jabatan dan peranan mereka secara resmi, dengan hal itulah terjalin sebuah komunikasi dan struktur yang sifatnya informal (Wijaya, 2013).

Selain itu komunikasi interpersonal juga efektif dalam berperan untuk meningkatkan kerjasama dalam suatu tim. Tim yang bekerja dengan baik, komunikasi yang terbuka, dan jujur merupakan kunci dalam mencapai keselarasan tujuan dan tanggung jawab. Menurut (Saadah, 2024) keterbukaan dalam komunikasi antara anggota tim dapat mendorong mereka untuk saling mendukung, memberikan feedback, dan menghadapi suatu tantangan bersama-sama. Dengan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi interpersonal yang baik, maka anggota tim dan karyawan dapat dengan mudah dalam berbagai ide dan pandangan mereka serta dapat lebih terlibat dalam pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya dapat memperkuat ikatan antar karyawan namun juga meningkatkan kreativitas dan inovasi tim (Sundari, 2024).

Seriap organisasi sebuah komunikasi harus mengalir dari satu individu ke individu lain secara langsung dalam bentuk formal maupun kelompok yang meliputi komunikasi ke atas, ke bawah, horizontal, ataupun diagonal. Menurut Gibson yang dikutip oleh (Sarinah, 2010) sebuah organisasi harus memiliki desain organisasi yang memungkinkan terjadinya komunikasi empat arah yang berbeda yaitu:

- a. Komunikasi ke bawah (*downward communication*)
- b. Komunikasi ke atas (*upward communication*)
- c. Komunikasi horizontal (*horizontal communication*)
- d. Komunikasi diagonal (*diagonal communication*)

Beliau juga menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal tidak akan lepas dari setiap fungsi organisasi sehingga hal itu komunikasi interpersonal merupakan suatu hal penting terhadap pencapaian sebuah keberhasilan daripada suatu organisasi.

Menurut De Vito yang dikutip oleh (Sarinah, 2010) menyatakan bahwa untuk membuat komunikasi interpersonal berjalan dengan efektif, maka terdapat beberapa

aspek yang harus diperhatikan oleh para individu yang melakukan komunikasi interpersonal, yang diantaranya:

- a. Keterbukaan (openness)
- b. Empati (emphaty)
- c. Sikap mendukung (supportiveness)
- d. Kesetaraan (equality)

3.2 Aspek - Aspek Kepuasan Kerja dalam Tempat Kerja

Komunikasi antar pribadi (interpersonal) berperan sangat penting di dalam lingkungan kerja, yang mana setiap anggota organisasi harus memiliki komunikasi yang efektif guna menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan sesuai dengan target. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif maka akan memunculkan tingkat produktifitas kerja yang meningkat pula, sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang kurang efektif dan produktif maka akan berdampak buruk terhadap melaksanakan tugas yang ada.

Komunikasi interpersonal yang terjalin dalam ruang lingkup organisasi dapat menciptakan dan memberikan hasil yang salah satunya berupa kepuasan kerja pada karyawan di organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari seorang individu terhadap pekerjaannya, selain itu juga rasa yang muncul pada sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja. Kepuasan kerja sendiri memiliki berbagai aspek, yang mana hal itu dikemukakan oleh Gibson dalam Sopiah yang dikutip oleh (Ulfa, 2023) , adapun aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Isi Pekerjaan

Dalam aspek ini mencakup isi pekerjaan yang diantaranya ada bobot pekerjaan yang mana hal ini melibatkan keterampilan serta kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi, variasi, serta tingkat kesulitan pekerjaan, untuk hal tersebut juga mencakup tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang dikerjakan, karyawan cenderung menyukai suatu pekerjaan yang memiliki dan menawarkan bermacam-macam tugas dan tantangan yang dapat mengembangkan potensi.

b. Promosi Jabatan

Aspek mengenai promosi jabatan, hal ini menyangkup kesempatan untuk memperoleh promosi dengan jabatan yang lebih tinggi. Selain memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi, dalam aspek ini juga mencakup keadilan dalam promosi jabatan. Dengan promosi jabatan yang baik dan bagus dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

c. Gaji

Aspek gaji merupakan salah satu aspek untuk menunjang kepuasan kerja pada karyawan, hal ini mencakup sejauh mana hasil kerja diterima oleh karyawan, apakah sesuai dengan usaha yang dilakukan oleh pekerja selama bekerja atau tidak. Karena aspek ini merupakan aspek dasar dalam membentuk kepuasan kerja pada karyawan.

d. Pengawasan penyeliaan

Dalam aspek pengawasan mencakup kepuasan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Dalam hal ini yang menjadi pertimbangan adalah persoalan tentang apakah atasan sudah obyektif dalam melakukan penilaian terhadap karyawan serta apakah atasan sudah memberikan kepercayaan, dukungan, saran, penghargaan, serta motivasi terhadap bawahannya.

e. Kondisi Kerja

Aspek kondisi kerja, dalam aspek ini mencakup tentang kondisi lingkungan kerja seperti suasana tempat kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas tempat kerja lainnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang dapat memunculkan rasa kepuasan kerja, karena dengan kondisi tempat kerja yang baik maka akan menimbulkan suasana yang positif.

f. Rekan Kerja

Aspek rekan kerja merupakan salah satu komponen untuk menunjang kepuasan kerja. Dalam aspek ini terdapat komunikasi dan rekan kerja serta hal tersebut saling berhubungan. Dengan adanya dua hal tersebut menciptakan interaksi antar karyawan baik yang setara tingkatannya, bawahannya, ataupun atasannya. Dengan terciptanya hubungan atau interaksi tersebut maka akan terciptanya kepuasan kerja antar karyawan yaitu dengan komunikasi dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek kepuasan kerja meliputi isi pekerjaan, promosi jabatan, gaji, pengawasan atau penyeliaan, kondisi kerja, dan rekan kerja. Selain aspek yang dikemukakan oleh Gibson, ada juga aspek yang dikemukakan oleh Munandar yang dikutip oleh (Ulfa, 2023) terdapat lima aspek yang dapat membuat kepuasan kerja yaitu: (a) kerja secara mental menantang, (b) ganjaran atau upah yang pantas, (c) kondisi kerja yang mendukung, (d) rekan kerja yang mendukung, (e) pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian.

Menurut Spector yang dikutip oleh (Baliartati, 2016) terdapat setidaknya ada sembilan aspek dalam menyusun kepuasan kerja, diantaranya:

a. Gaji

Gaji merupakan suatu upah atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hak atas semua yang telah mereka lakukan kepada tempat kerja atau perusahaan. Penyaluran gaji yang adil yang diberikan kepada manajer serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja, namun adapun besaran gaji yang tidak sesuai diterima oleh karyawan sehingga tidak selalu berkorelasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.

b. Kesempatan mendapatkan promosi

Kesempatan mendapatkan promosi merupakan sebuah kesempatan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dimana dirinya bekerja, hal ini bertujuan untuk menaikkan pangkat dan jabatan dalam pekerjaannya.

c. Tunjangan tambahan

Tunjangan tambahan merupakan bentuk tambahan pendapatan diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda penghargaan sesuai dengan apa yang telah ia lakukan kepada perusahaan.

d. Atasan

Aspek ini menunjukkan tentang tingkat kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasannya.

e. Penghargaan dari perusahaan

Penghargaan dari perusahaan merupakan imbalan berupa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas segala yang pernah dilakukan seorang

karyawan kepada perusahaan, penghargaan ini dapat berupa bonus tahunan, kenaikan gaji, ataupun kenaikan pangkat. Ketika perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang dilakukan oleh karyawan tersebut tentunya akan menciptakan rasa puas terhadap pekerjaannya.

f. Peraturan dan prosedur kerja

Peraturan dan prosedur kerja, hal ini berkaitan dengan sistem peraturan yang ada dalam perusahaan atau tempat kerja. Apabila perusahaan mempunyai sebuah aturan yang terlalu rumit maka karyawan cenderung akan merasa tidak puas atas pekerjaannya. Begitupula sebaliknya, apabila sistem aturannya mudah dan tidak berbelit-belit maka karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya.

g. Rekan kerja

Rekan kerja adalah adalah sekumpulan orang yang berada di dalam satu lingkaran kerja dengan karyawan yang bersangkutan. Karyawan dapat mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila dapat memperoleh rekan kerja yang mendukung serta menyenangkan.

h. Sifat pekerjaan

Sifat kerja, hal ini maksudnya adalah mencakup deskripsi kerja, variasi tugas, peran di dalam pekerjaan, dan jadwal kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi artinya ia telah sesuai dengan apa yang dia harapkan saat ini.

i. Komunikasi dalam perusahaan

Komunikasi dalam perusahaan merupakan pergerakan alur informasi antar karyawan yang harus berjalan dengan lancar dan tidak mengalami masalah. Hal ini dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan, akan tetapi apabila komunikasi yang terjalin dalam pekerjaan tidak berjalan dengan lancar maka karyawan akan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja.

3.3 Implikasi Komunikasi Interpersoal Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi interpersonal adalah suatu hal yang tidak dapat dielakan dalam suatu organisasi. Dengan komunikasi interpersonal seorang individu dapat mentransfer satu pikiran atau informasi yang dimilikinya kepada individu lain. Komunikasi yang terjalin tidak hanya sebatas saling dalam memberikan informasi dan

menerima informasi melainkan juga dapat mencerminkan sebuah kehangatan, keterbukaan, dan dukungan selama komunikasi tersebut terjalin. Dengan hal tersebut sehingga dapat menimbulkan sebuah kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja (Putrianti, 2013).

Kepuasan kerja akan tercapai apabila terdapat kesesuaian antara kebutuhan tiap individu dengan budaya organisasi. Dengan ini berarti apa yang diinginkan oleh anggota organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang terkandung dalam organisasi. Hasil penelitian Meglino, Ravlin, dan Adlins yang dikutip oleh (Putrianti, 2013) menunjukkan bahwa karyawan akan merasakan kepuasan serta loyalitas yang tinggi dengan pekerjaannya apabila nilai-nilai yang mereka anut dan miliki sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi.

Komunikasi interpersonal yang terjalin antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dapat digunakan untuk menjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan sehingga tujuan daripada organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu seorang atasan harus bisa memberikan sebuah motivasi kepada bawahannya, motivasi yang dapat diberikan adalah memberikan arahan kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik, lalu juga memberikan arahan kepada bawahannya agar bisa berkarya lebih baik dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Lingkungan kerja yang terfasilitasi dengan peralatan yang baik dan mudah digunakan akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan (Cahyoseputro, 2021).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan daripada sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan dan menyelesaikan perkerjaan serta hal tersebut juga dapat mempengaruhi keberlangsungan pekerjaan itu sendiri (Falah, 2020). Dengan tersedianya lingkungan kerja yang baik, maka dalam melakukan kerja juga akan maksimal. Kinerja yang tinggi menjadi harapan bagi semua organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi dan terus meningkat akan membuat organisasi dapat bersaing dengan kopetitornya dan terjaga eksistensinya.

Setiap organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, oleh karena itu salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan komunikasi interpersonal. Baik tidaknya komunikasi yang terjalin maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Apabila

komunikasi interpersonal terjalin dengan baik maka hasilnya adalah kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila komunikasi interpersonal yang terjalin tidak baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan menurun atau bahkan cenderung rendah.

Komunikasi interpersonal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan juga dapat menghasilkan kepuasan kerja, hal ini terjadi dikarenakan interaksi yang terjalin antar karyawan dapat menghasilkan sebuah dukungan natara satu sama lain dan hal tersebutlah yang menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat kompleks, hal ini dikarenakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah karakteristik individu, variabel situasional, dan karakteristik pekerjaan.

Menurut (Dayanti, 2014), pada hakekatnya sebuah perasaan senang atau tidaknya seorang pekerja dalam memandang dan menjalankan suatu pekerjaan itulah yang merupakan definisi dari kepuasan kerja. Sedangkan, Robbins and Judge yang dikutip oleh (Dayanti, 2014) menyatakan bahwa "job satisfaction is a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics". Sikap umum yang ada pada karyawan dapat digambarkan dalam kepuasan kerja. Pekerjaan tidak hanya sekedar persoalan hanya bekerja namun juga memiliki pengertian yang lebih luas seperti misalnya interaksi antar karyawan, interaksi dan komunikasi dengan atasan, juga mematuhi aturan dan kebijakan organisai atau tempat kerja.

Gibson, dkk yang dikutip oleh (Dayanti, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka akhirnya dapat menimbulkan sikap atau perilaku negatif dan selanjutnya dapat menimbulkan rasa frustasi pada karyawan tersebut, sebaliknya untuk karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan memperoleh efek berupa rasa semangat, aktif, dan dapat memperoleh prestasi yang lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada lingkungan karyawan memiliki berbagai faktor, yang salah satunya adalah rekan kerja yang mendukung. Sebuah kepuasan kerja dapat terbentuk apabila sesama keryawan saling mendukung dan bekerja sama dengan baik antara satu sama lain. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan sosial, dengan dukungan tersebut dapat dimunculkan oleh karyawan dengan salah satu cara yaitu

dengan melakukan komunikasi interpersonal. Terbentuknya dukungan ini adalah dengan adanya persyaratan fisik yang mana hal tersebut harus dipenuhi, seperti halnya dengan beberapa individu yang berinteraksi, berkomunikasi, dan saling bergantung antara satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan bersama, bahkan dengan kurangnya suatu komunikasi dapat mengakibatkan stres dalam bekerja meningkat.

Faktor lain yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja selain dari komunikasi interpersonal ialah sebuah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sebuah hubungan yang terjalin antara seorang individu dengan organisasi dimana hal ini menyangkut dengan komitmen organisasi yang tinggi guna memperlihatkan keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi, usaha yang baik serta penerimaan yang kuat pada nilai-nilai serta tujuan organisasi, ungkapan Porter and Smith yang dikutip oleh (Sarinah, 2010).

Menurut Luthans yang dikutip (Sarinah, 2010) oleh menyatakan bahwa hubungan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sangatlah erat. Seorang individu yang memiliki sebuah komitmen yang tinggi serta keterlibatan terhadap kegiatan organisasi akan dapat mengembangkan sebuah penilaian yang positif terhadap pekerjaannya. Namun, ada beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja terjadi di ruang lingkup organisasi.

IV. SIMPULAN

Komunikasi interpersonal adalah bentuk interaksi antarpribadi antara individu yang memungkinkan mereka terlibat dalam interaksi verbal dan non-verbal. Hal ini sangat penting dan efektif dalam membangun kepercayaan, kerja sama, dan rasa hormat antara individu. Komunikasi antarpribadi dapat dikategorikan ke dalam berbagai komponen, seperti komunikasi non-verbal, bertanya, refleksi, komunikasi, dan ekspresi diri. Hal ini juga penting dalam organisasi untuk mengelola hubungan, meminimalkan potensi konflik, dan berkomunikasi secara efektif. Organisasi juga harus fokus pada meningkatkan kerja sama tim dalam sebuah tim. Komunikasi yang efektif dapat membantu individu bekerja sama, memberikan umpan balik, dan menangani kekhawatiran bersama. Lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan komunikasi dan kreativitas yang lebih baik di antara anggota tim. Organisasi harus

memiliki berbagai gaya komunikasi, seperti komunikasi ke bawah, ke atas, horizontal, dan diagonal. Gaya komunikasi dapat dikategorikan menjadi lima jenis: keterbukaan, empati, dukungan, dan kesetaraan. Untuk membuat komunikasi antarpribadi efektif, individu harus mempraktikkan kualitas seperti keterbukaan, empati, dukungan, dan kesetaraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achroza, F. H. (2013). *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dosen Pembimbing Mahasiswa dan Problem Focused Coping Dengan Stres Dalam Menyusun Skripsi Pada Mahasiswa FKIP Bimbingan Konseling Universitas Muria Kudus*. Skripsi: Universitas Muria Kudus.
- Baliartati, B. O. (2016). *Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti*. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*, 9(1), 35-52.
- Cahyoseputro, W. , J. L. T. , & R. E. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta*. *Sebatik*, 25(2), 537-544.
- Dalimunthe, A. , N. E. S. W. , & S. S. (2022). *Komunikasi Interversonal yang Efektif*. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 37-44.
- Dayanti, R. W. (2014). *Pengaruh komunikasi interpersonal, ketelitian (conscientiousness) dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah paud di medan deli*. *Jurnal pendidikan dan kepegawaian*, 2(2).
- Diasmoro, O. (2017). *Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung*. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 5(1), 107-125.
- Falah, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Syntax Corporation Indonesia*. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, 2(1), 44-58.
- Putrianti, F. G. (2013). *Kepuasan kerja ditinjau dari komunikasi interpersonal dan budaya organisasi*. *Jurnal Spirits*, 4(1), 33-42.
- Saadah, N. (2024). *Keterbukaan dalam Komunikasi Organisasi*. <https://geotimes.id/Opini/Keterbukaan-Dalam-Komunikasi-Organisasi>.
- Sarinah, S. , & A. A. (2010a). *Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO)*. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 2(2), 63-75.
- Sarinah, S. , & A. A. (2010b). *Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO)*. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 2(2), 63-75.

- Suhairi, S. , R. M. , U. A. , F. N. , & M. M. H. (2023). *Peranan Komunikasi Antarpribadi Dalam Manajemen Organisasi. Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4810-4823.
- Sundari, S. , S. V. A. J. M. , & S. R. S. (2024). *Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas di Tempat Kerja. Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 419-438.
- Ulfa, A. F. (2023). *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT Mora Telematika Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Wijaya, I. S. (2013). *Komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dalam organisasi. Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 115-126.