

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Serena Harsa Utama Kabupaten Bandung Barat

Silvi Nurkholifah*, Rusman Frendika, Allya Roosallyn Assofya

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*slvinnn12@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. Employees are the most important component in a company, so employee performance is seen as the main indicator in the progress of the company. One of the factors that affect the performance of these employees is interpersonal communication. Interpersonal communication is verbal and nonverbal interaction between two or more people who depend on each other. Interpersonal communication is very much needed by employees, especially for employees of the food production division, because in this field it requires cooperation between divisions so that when miscommunication occurs, it will result in many products failing or not worth selling. This study uses a survey method. This type of causal associative research uses a descriptive and verification approach with quantitative data. The sampling technique used the saturated sample technique, namely the number of respondents was 53 employees. Collecting data using a questionnaire with a Likert measurement scale. The data analysis method used is validity and reliability test, correlation coefficient (R), regression test, coefficient of determination (R²), significance of t test with SPSS 26 application. The results of this study indicate that interpersonal communication variables have a significant, positive and very strong on employee performance. Two variables have been tested in stages or together showing the results that the interpersonal communication variable (9.987) partially has a strong relationship to the employee performance variable. The value of the coefficient of determination (R²) for the interpersonal communication variable is 66.2%.

Keywords: *Interpersonal Communication, Employee Performance*

Abstrak. Karyawan merupakan komponen paling penting dalam sebuah perusahaan, sehingga kinerja karyawan dipandang sebagai indikator utama dalam kemajuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yaitu komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua atau lebih orang yang saling bergantung satu sama lain. Komunikasi interpersonal sangat dibutuhkan oleh karyawan terutama pada karyawan bagian produksi pangan, karena pada bidang tersebut membutuhkan kerjasama antar divisi sehingga ketika terjadi miskomunikasi, akan menghasilkan banyak produk gagal atau tidak layak jual. Penelitian ini menggunakan metode survei. Jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan data kuantitatif. Teknik sampel menggunakan teknik sampel jenuh yakni jumlah responden sebanyak 53 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), uji regresi, koefisien determinasi (R²), signifikansi uji t dengan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan, positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Dua variabel telah di uji secara bertahap maupun bersama-sama menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi interpersonal (9,987) secara parsial memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R²) untuk variabel komunikasi interpersonal sebesar 66,2%.

Kata Kunci: *Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan*

A. Pendahuluan

Sebuah organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan jika didalamnya terdapat sumber daya manusia yang memiliki tujuan yang sama yaitu mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik serta memberikan hasil terbaik kepada perusahaan (Afridhamita & Efendi, 2020). Unsur penting dalam perkembangan dan keberhasilan sebuah organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat diukur oleh beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, inisiatif, kemampuan dan komunikasi (Daryanto & Suryanto, 2022). Ketika semua indikator tersebut dapat tercapai maka sebuah perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai target ataupun program yang dilaksanakan. Akan tetapi, berdasarkan penelitian oleh Gumay dan Daryanto (2019) pada kenyataannya, masih terdapat banyak perusahaan yang mengalami kerugian karena kinerja karyawannya kurang maksimal atau tidak mencapai target diantaranya yaitu kurangnya komunikasi interpersonal karyawan.

Komunikasi interpersonal sangat penting dalam sebuah perusahaan terutama di perusahaan yang alur kerja karyawannya berkaitan satu sama lain, hal ini dilakukan agar produk yang dihasilkan dapat maksimal karena tidak terjadi miskomunikasi satu sama lain. Salah satu perusahaan yang alur kerjanya berkaitan antar karyawan yaitu PT Serena Harsa Utama yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan pangan, perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Purwakarta Kampung Asrama Desa Cempakamekar Padalarang Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat. Aktivitas utama perusahaan ini yaitu mengolah daging menjadi berbagai olahan seperti bakso, sosis & smoke beef. Kinerja karyawan di PT Serena Harsa Utama dinilai kurang baik berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Menurut Mutiara Octaviana (2021), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi interpersonal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana Komunikasi Interpersonal antar karyawan pada PT Serena Harsa Utama? Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Serena Harsa Utama? Berdasarkan rumusan masalah tersebut adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis mengenai perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis metode penelitian kuantitatif yaitu metode yang melibatkan perhitungan dan analisis statistik dengan menggunakan SPSS versi 26.

B. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis metode penelitian kuantitatif yaitu metode yang melibatkan perhitungan dan analisis statistik dengan menggunakan SPSS versi 26. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan departemen produksi pada PT Serena Harsa Utama Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 53 orang yang terdiri dari divisi preparasi, mixer, cetak, rebus, kipas dan packing. Pada penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner, wawancara, literatur dan observasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

Item yang memiliki korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi. Suatu item pernyataan dikatakan valid bila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Item yang memiliki korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi. Suatu item pernyataan dikatakan valid bila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data Penelitian Variabel X (Komunikasi Interpersonal)

Butir Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
X1	0,364	0,2706	Valid
X2	0,605	0,2706	Valid
X3	0,821	0,2706	Valid
X4	0,717	0,2706	Valid
X5	0,818	0,2706	Valid
X6	0,850	0,2706	Valid
X7	0,637	0,2706	Valid
X8	0,777	0,2706	Valid
X9	0,764	0,2706	Valid
X10	0,730	0,2706	Valid

Sumber SPSS 26

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,2706 hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Komunikasi Interpersonal valid atau layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, demikian juga untuk tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data Penelitian Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Butir Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Y1	0,574	0,2706	Valid
Y2	0,656	0,2706	Valid
Y3	0,691	0,2706	Valid
Y4	0,779	0,2706	Valid
Y5	0,702	0,2706	Valid
Y6	0,690	0,2706	Valid
Y7	0,664	0,2706	Valid
Y8	0,721	0,2706	Valid
Y9	0,652	0,2706	Valid
Y10	0,635	0,2706	Valid

Sumber SPSS 26

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item-item pernyataan yang termasuk dalam kategori valid dan akan dianalisis menggunakan metode Cronbach Alpha. Adapun hasil dari uji reliabilitas pada rumus Cronbach Alpha diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X)	0,889	0,10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,869		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini, diperoleh bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti memiliki nilai yang lebih besar dari pada 0,60, dan menandakan bahwa kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan andal (reliabel) sebagai instrument alat ukur penelitian.

Analisis Deskriptif

Tabel 5. Rekapitulasi Penilaian Variabel Komunikasi Interpersonal

Variabel	Dimensi	Skor	Kategori
Komunikasi Interpersonal	Keterbukaan	144,5	Cukup
	Empati	148,5	Cukup
	Dukungan	150	Cukup
	Sikap Positif	148,5	Cukup
	Kesetaraan	115	Buruk
	Rata-Rata	141,3	Cukup

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal departemen produksi pada PT Serena Harsa Utama termasuk kedalam kategori cukup, terlihat pada hasil rata-rata indikator yang digunakan sebagai tolak ukur variabel diperoleh nilai sebesar 141,3. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Sebagian besar karyawan departemen produksi pada PT Serena Harsa Utama memiliki komunikasi interpersonal yang cukup.

Tabel 6. Rekapitulasi Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Skor	Kategori
Kinerja Karyawan	Kualitas	132	Buruk
	Kuantitas	134,5	Buruk
	Inisiatif	140,5	Cukup
	Kemampuan	143,5	Cukup
	Komunikasi	140	Cukup
	Rata-Rata	138,1	Cukup

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan departemen produksi pada PT Serena Harsa Utama termasuk kedalam kategori cukup, terlihat pada hasil rata-rata indikator yang digunakan sebagai tolak ukur variabel diperoleh nilai sebesar 131,1. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan departemen produksi pada PT Serena Harsa Utama memiliki kinerja karyawan yang cukup baik.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hasil penelitian terkait dengan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Komunikasi Interpersonal	Kinerja Karyawan
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	,813**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,813**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : IBM SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas dapat diperoleh hasil pengujian bahwa nilai koefisien korelasi memiliki nilai bertanda positif dengan nilai $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau dengan kata lain terdapat hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	,662	,655	4,96882

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Sumber: IBM SPSS 26

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 66,2% dan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 9. Analisis Regresi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,051	3,829		4,192	,000
	Komunikasi Interpersonal	1,351	,135	,813	9,987	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 26

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 16,051 + 1,351 X$$

Berdasarkan analisis diatas, nilai persamaan regresi (+) maka dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 16,051 + 1,351 X$. Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Konstanta (α) = 16,051. Artinya jika Komunikasi Interpersonal bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan sebesar 16,051. (b) Koefisien $\beta X = 1,351$ Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Komunikasi Interpersonal dan variabel lain bernilai konstan (nol), maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 1,351.

Tabel 10. Hasil Uji T Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,051	3,829		4,192	,000
	Komunikasi Interpersonal	1,351	,135	,813	9,987	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas, nilai thitung yang didapat untuk variabel Komunikasi

Interpersonal adalah sebesar 9,987 dengan t tabel yang didapat dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf signifikansi 5% serta kebebasan $df = n - k - 1$ ($53 - 2 - 1 = 50$) yaitu sebesar yang berarti nilai t hitung $> t$ tabel atau $9,987 > 1,67591$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Serena Harsa Utama, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi Interpersonal pada karyawan departemen produksi di PT Serena Harsa Utama bahwa karyawan sudah baik dalam dimensi dukungan dalam bentuk apresiasi terhadap kemajuan rekan kerja. Sebanyak 45,75% responden yang berjumlah 24 orang karyawan memiliki sifat saling mendukung satu sama lain dengan memberikan apresiasi terhadap orang lain, sehingga dapat meningkatkan kemampuan intelektual karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kinerja Karyawan pada departemen produksi di PT Serena Harsa Utama sudah baik dalam dimensi kemampuan intelektual ketika melaksanakan pekerjaannya. Sebanyak 42,68% responden berjumlah 22 orang karyawan memiliki kemampuan intelektual dalam melaksanakan pekerjaannya, baik dalam hal kemampuan intelektual karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan sudah memahami segala prosedur yang berlaku pada PT Serena Harsa Utama dan dapat bekerjasama dengan baik ketika melaksanakan pekerjaan.
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 66,2% karena karyawan memiliki sikap saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memiliki kemampuan yang baik dalam bekerjasama maupun kemampuan intelektual mengenai pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- [1] Adha, I. F. (2019). Media Baru dan Komunikasi Interpersonal : Studi Etnografi Virtual Komunikasi Interpersonal Berbasis Media Baru di Grup Whatsapp Badan Sosial Mardi Wuto Yogyakarta Periode Mei-Juni 2019. Thesis (Skripsi).
- [2] Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanaf.
- [3] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. Pekanbaru: Zanaf.
- [4] Afridhamita, C., & Efendi, S. (2020, January). Pengaruh Pengembangan Karier, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Manajemen*, 16, 1-28.
- [5] Agustin, R., & Widayatmoko. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan Sekretariat Jenderal Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Untar Koneksi*, 3, 163-169.
- [6] Akbar. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS: Jurnal Ilmu Administrasi Negara & Bisnis*.
- [7] Daryanto, & Suryanto, B. (2022). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- [8] Haemin, Aditya Sukamajati, Suwarsi, Sri. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 2(1). 1-4.
- [9] Mahsun. (2016). Pengukuran Kinerja Sektor Publik . Yogyakarta: BPFE.
- [10] Octaviana, M., & Sukmalana, S. (2021, September). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan flagship di Kota Bandung). *Accounting and Management Journal*, 1, 86-96.