

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia mengalami revolusi industri dari 3.0 menjadi 4.0 yang dimana hal ini diterapkan di seluruh perusahaan yang ada. Revolusi Industri dapat digambarkan sebagai suatu periode dimana terjadinya perkembangan dan perubahan secara luas diberbagai bidang, antara lain pada bidang manufaktur, pertanian, transportasi, pertambangan, dan teknologi informasi, juga menghadirkan berbagai dampak pada kehidupan sosial budaya dan juga perekonomian (Fran Yanez, 2017). Dalam revolusi industri 4.0 menghadirkan perubahan pada proses, memfasilitasi pengambilan keputusan dengan cara yang lebih optimal dan secara tidak langsung akan menciptakan cara baru, nilai tambah, dan model bisnis baru yang dapat dilakukan oleh para pelaku bisnis (Kagermann, 2013).

Tujuan dari perubahan ini untuk meningkatkan kualitas dari sektor industri dan organisasi yang berperan penting dalam memajukan perekonomian negara. Dalam upaya peningkatan kualitas, perusahaan memerlukan manajemen yang dapat mengorganisasikan tujuan perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Mampu tidaknya perusahaan dalam mencapai visi dan misi tersebut didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia yang baik pada suatu perusahaan dapat membuat seorang karyawan menjadi aset berharga yang dapat membawa perusahaan semakin dekat dengan visi yang ingin dicapai. Dalam mencapai visi dan misi perusahaan karyawan harus memiliki kualitas yang memadai dan mampu menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk kepentingan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari target perusahaan yang tercapai.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan dalam mencapai target perusahaan salah satunya yaitu work engagement. Menurut Khan (1990, dalam Bakker dan Leiter, 2010) mendeskripsikan konsep engagement di tempat kerja merupakan proses “pemanfaatan dari anggota organisasi” yang merupakan peran dari diri mereka dengan pekerjaannya. Seseorang yang engaged adalah orang yang secara fisik, kognitif, emosional dan mental terhubung dengan pekerjaan mereka. Perusahaan sangatlah penting untuk memperhatikan work engagement pada karyawan.

Bakker dan Leiter (2010) menambahkan bahwa *work engagement* tidak hanya sesuatu hal yang positif tetapi juga suatu kondisi yang memuaskan dan merupakan kondisi afektif-motivasi dari pekerjaan yang

berhubungan dengan kesejahteraan. Saat individu engaged dengan pekerjaannya maka individu akan merasa harus berjuang menuju tujuan yang menantang dan disisi lain individu tersebut ingin berhasil. Schaufeli dan Bakker (2002, dalam Bakker dan Lieter, 2010) menjelaskan bahwa individu yang mengalami *work engagement* memiliki karakteristik yaitu vigor, dedication, dan absorption. Vigor Merupakan tingkatan tertinggi dari energi dan ketahanan mental ketika bekerja, kemampuan seseorang untuk memberikan usaha dalam pekerjaannya, dan memiliki ketekunan ketika mengalami kesulitan. Dedication ialah Merupakan sikap yang mengacu pada keterlibatan seseorang yang sangat kuat dengan pekerjaannya dan mengalami rasa kebermaknaan, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Absorption Merupakan aspek seseorang yang sepenuhnya terkonsentrasi dan merasa bahagia tenggelam dalam pekerjaannya, yang dimana waktu berjalan sangat cepat dan mempunyai kesulitan untuk memisahkan diri dari bekerja.

Work engagement merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Hal ini dikarenakan Work engagement berkorelasi positif dengan pekerjaan (Schaufeli et al. 2002 dalam Bakker dan Lieter, 2010). Tanda dari seseorang mengalami work engagement dalam bekerja adalah ketika dirinya telah bekerja di suatu organisasi atau perusahaan selama 1 tahun (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Halberg dan Schaufeli (2006, dalam Bakker dan Lieter, 2010:191) *Work engagement* juga memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi yang dimana semakin tinggi work engagement semakin tinggi juga komitmen seseorang dalam berorganisasi yang juga berdampak pada kinerja karyawan.

Brad Federman (2009) juga menjelaskan bahwa work engagement adalah tingkatan seseorang yang berkomitmen pada suatu organisasi dan dampak dari komitmen berpengaruh terhadap performa dan masa kerja seseorang. Federman (2009) juga menjelaskan bahwa ada tiga aspek sentral ketika seseorang mengalami *work engagement* yang tinggi yaitu *clearer connection*, *improved trust*, dan *increased resourcefulness*. *Clearer connection* yaitu karyawan memperkuat komitmen berdasarkan peningkatan jumlah dan kekuatan koneksi atau ikatan yang saling menguntungkan dengan pekerjaan dan lingkungannya. *Improved trust* yaitu karyawan mampu untuk lebih hadir dan berfokus kepada kebutuhan orang lain, yang menyebabkan mereka untuk membangun hubungan yang terpercaya baik secara eksternal ataupun internal dengan kostumer. *Increased resourcefulness* yaitu karyawan mampu untuk melihat peluang atau kesempatan sebagai bentuk perlawanan dari hanya mengelola resiko yang dimana membuat dorongan pada diri

karyawan dan membuat perusahaan semakin maju dikarenakan adanya rasa kepemilikan dari para karyawan atas organisasi atau perusahaan.

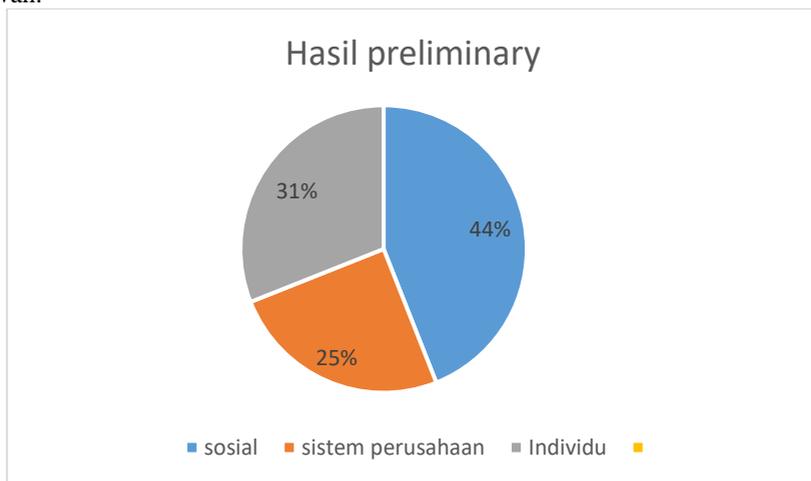
Caldwell, Chatman & O'Reillys (1990) menjelaskan bahwa ketika individu tidak engaged dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan memunculkan permasalahan-permasalahan dalam bekerja yang diakibatkan menurunnya motivasi dan komitmen, permasalahan ini memunculkan permasalahan yang lainnya yaitu meningkatnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaannya (turnover), rendahnya tingkat kehadiran dan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Halim (2013) menjelaskan kondisi para pekerja di Indonesia yaitu hanya 36% karyawan di Indonesia yang sangat engaged. Selanjutnya, 17% merasa tidak engaged dimana hal ini menimbulkan resiko potensial untuk produktivitas dan kinerja. Di samping itu, 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau digolongkan karyawan yang hampir tidak engaged. Sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri. Hal ini menandakan bahwa work engagement masih tergolong rendah pada pekerja atau karyawan di Indonesia.

Schaufeli dan Bakker (2002, dalam Bakker dan Lieter, 2010) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi work engagement dan faktor yang utama yaitu Job demands dan Job Resources. Job demands merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi job demands yaitu tekanan pekerjaan, emosi, mental dan fisik. Job Resources merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan dan menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan personal.

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, and Schaufeli (2009 dalam Bakker, dan Lieter, 2010:4) menjelaskan bahwa Job resources menghasilkan emosi positif yang berdampak pada personal resources karyawan. Bakker dan Demerouti (2008 dalam Bakker dan Lieter, 2010:94) juga menegaskan engagement berhubungan dengan *personal resources* yang pada akhirnya akan memperlihatkan tingkat kinerja. *Personal resources* merupakan aspek pada diri individu yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.

Semua karyawan perlu untuk terikat dengan pekerjaannya (work engagement). Menurut UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,

karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan studi awal yang dilakukan dengan menggunakan google form, terdapat 17 responden yang merupakan karyawan.



Bagan 1.1 Hasil preliminary

Berdasarkan hasil studi awal, 25% responden menyatakan bahwa permasalahan dalam bekerja berasal dari sistem perusahaan. Responden menyatakan bahwa, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kontrak kerja, gaji atau upah yang kecil, kebijakan yang dirasa merugikan bagi responden. 44% responden menyatakan bahwa permasalahan dalam bekerja berasal dari lingkungan sosial. Kurangnya komunikasi yang terjalin antara sesama rekan kerja dan kurangnya alat komunikasi yang memadai. 31% responden yang menyatakan bahwa permasalahan berasal dari individu. Sebagian besar menyatakan responden bahwa merasa tidak semangat ketika bekerja, merasa buang-buang waktu, tidak ingin berlama-lama di kantor, kurang fokus terhadap pekerjaan dan jam kerja yang lama. Hal ini dengan jelas menandakan bahwa terjadi permasalahan *work engagement* pada diri karyawan.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2002, dalam Bakker dan Lieter, 2010) karyawan yang mengalami *work engagement* yang tinggi, berdasarkan aspek *dedication* ditandai dengan semangat bekerja, memiliki motivasi yang tinggi, dan antusias selama bekerja, dan berdasarkan karakteristik *absorption* karyawan akan merasa bahagia ketika bekerja, fokus terhadap pekerjaannya dan merasa waktu berjalan sangat cepat. Dalam hal ini terjadi permasalahan

work engagement, hal ini terlihat dari aspek *dedication* yang ditandai dengan karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja, pekerjaan sebagai sebuah tekanan dan pada aspek *absorption* yang ditandai dengan karyawan merasa membuang-buang waktu dalam bekerja, merasa kurang fokus terhadap pekerjaan.

Menurut Federman (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *culture, priority setting, innovation, talent management, success indicators, talent acquisition, costumer or bussiness cycle, incentives & acknowledgement*, dan salah satunya adalah *communication*. Komunikasi terbagi menjadi dua yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal. komunikasi formal adalah ketika karyawan berinteraksi dengan pemimpinya dan komunikasi informal ketika karyawan berinteraksi bersama rekan kerjanya. Semakin jelas, singkat dan menarik suatu sistem komunikasi di organisasi, akan mendorong organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Komunikasi bertujuan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif.

Dalam membangun lingkungan kerja yang baik, tidak terlepas dari hubungan yang baik antar karyawan. Hubungan yang baik antar karyawan di landasi dengan komunikasi yang baik sehingga dapat mengerti satu sama lain. Menurut Endin Nasrudin (2015:26) komunikasi merupakan peristiwa sosial yang ketika individu berinteraksi dengan individu lainnya. Lebih jelasnya lagi bahwa komunikasi merupakan alat untuk manusia dapat berinteraksi satu sama lain. Namun senyata tidak semua orang mampu memahami maksud dari informasi yang orang lain sampaikan. Untuk mengetahui bahwa informasi yang individu berikan telah diterima secara tepat sesuai yang dimaksudkan dengan mendapatkan feedback atau umpan balik tentang informasi dari penerima.

Komunikasi tidak hanya sebagai penyampaian informasi ke orang lain. Komunikasi juga dapat sebagai alat untuk membuka suatu dan mempererat hubungan dengan orang lain hal ini disebut komunikasi interpersonal. Menurut Joseph A. Devito (2013) komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok orang dengan berbagai dampak dan peluang untuk memberikan umpan balik dengan segera. Dalam menerapkan komunikasi interpersonal pada individu lain atau kelompok, ada beberapa unsur yang diperlukan agar komunikasi interpersonal dapat tercipta. Menurut Devito (2013:8) komunikasi interpersonal memiliki beberapa unsur yaitu *source-reciever, encoding-decoding, message, channel, noise, contexts, dan ethics*. Setiap individu memiliki tujuan dalam melakukan komunikasi interpersonal kepada orang lain.

Devito (2013) menjelaskan tujuan dari komunikasi interpersonal antara lain yaitu untuk belajar, berhubungan, mempengaruhi, bermain dan membantu. Belajar yang dimaksud adalah untuk memahami dunia luar, objek, suatu kejadian, memahami orang lain dan yang terpenting untuk memahami diri sendiri dengan cara berbicara pada diri sendiri. Komunikasi interpersonal membantu individu untuk berhubungan dengan orang lain yang dapat mengembangkan suatu hubungan persahabatan dan percintaan, melalui komunikasi interpersonal individu dapat merespon suatu pesan persahabatan dan percintaan dari orang lain. Komunikasi interpersonal juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain, hal ini dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari ketika seseorang mengajak dan membujuk orang lain untuk merekomendasikan musik baru, atau mengikuti sebuah kursus, atau terlibat dalam sebuah kegiatan bersama-sama. Komunikasi interpersonal dapat membuat seseorang untuk bermain, seperti bermain bersama teman, berdiskusi mengenai hobi, atau bercerita mengenai suatu lelucon. Hal ini suatu yang penting untuk penyeimbangan mengenai segala sesuatu yang memberatkan pemikiran individu dari kondisi pekerjaannya dan juga komunikasi interpersonal dapat membantu individu mengenai permasalahannya seperti seorang teman yang berkonsultasi kepada temannya mengenai permasalahan pekerjaan ataupun hubungan percintaan yang dijalani.

Penerapan komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi atau perusahaan seringkali tidak memuaskan hal ini dilihat dari perilaku dan hubungan antar anggota organisasi yang kurang baik. Devito (2013) menjelaskan ada aspek pada individu ketika menerapkan komunikasi interpersonal yang efektif yaitu, keterbukaan, sikap positif dan mendukung, empati, dan adanya kesetaraan. Keterbukaan ialah sikap dengan dapat menerima masukan dari orang lain dan mau untuk menyampaikan informasi kepada orang lain. Sikap positif yang dimaksud adalah ketika individu dalam berkomunikasi interpersonal memiliki perasaan dan pemikiran yang positif dan adanya terjalin bentuk kerjasama. Dukungan yang dimaksud ketika dalam komunikasi interpersonal terjadi, individu saling memberikan dukungan terhadap pesan dan terselenggaranya interaksi secara terbuka. Empati ialah kemampuan individu untuk memahami dan memproyeksikan diri kepada orang lain. Kesetaraan merujuk pada kedua belah pihak dalam komunikasi interpersonal untuk memperlakukan kedua belah pihak adalah sama bernilai, berharga dan saling memerlukan.

Dalam bekerja komunikasi interpersonal sangatlah penting. Menurut Suranto Aw (2011:92) komunikasi interpersonal sangat diperlukan dalam bekerja karena sebagai upaya untuk menjaga kualitas hubungan antarmanusia baik secara eksternal ataupun internal. Hubungan secara eksternal ialah

keterlibatan oleh pihak-pihak yang berada diluar organisasi atau perusahaan tempat kerja. Hubungan secara internal ialah keterlibatan oleh pihak-pihak dari sebuah organisasi atau perusahaan bekerja. Komunikasi dengan rekan kerja juga hal yang penting untuk membangun suatu hubungan. Suranto (2011) menjelaskan bahwa komunikasi dengan rekan kerja merupakan hal yang penting karena posisi antara satu karyawan dengan karyawan yang lain saling terikat. Dalam bekerja terbentuknya suatu dinamika yang adanya aktivitas dan tugas sebagai suatu sarana untuk membentuk kesatuan sistem dari bagian-bagian yang saling bergantung. Komunikasi interpersonal dapat menjadi perekat untuk menjaga stabilitas antarkaryawan dalam hubungan yang harmonis.

Hal ini menjadikan komunikasi interpersonal merupakan suatu yang penting, setiap individu perlu memiliki kemampuan dalam berkomunikasi interpersonal dengan orang lain termasuk teman kerja. Menurut John Hayes (2002) Keterampilan dasar dalam komunikasi interpersonal yang harus dimiliki karyawan yaitu, *self-awareness, listening, questioning and getting information, presenting information to others, helping and facilitating, negotiating, working with group, managing relationship*. *Self-awareness* yang dimaksudkan adalah kemampuan individu untuk mengenal dirinya sendiri tentang pemahaman terkait tujuan, sikap, sifat diri dan wawasan. *Listening* ialah kemampuan individu untuk mencari informasi sebanyak mungkin dengna mendengarkan, semakin banyak informasi yang didapat akan mempengaruhi analisa suatu keputusan dan kebijakan yang akan diambil.

Questioning and getting information ialah kemampuan untuk mencari informasi dengan menyiapkan dan memberikan pertanyaan-pertanyaan terbuka. *Presenting information to others* ialah kemampuan individu untuk menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain. *Helping and Facilitating* ialah kemampuan untuk memberikan bantuan dan fasilitas dengan memperhatikan efektivitas pemberian bantuan yaitu mengenai pemikiran yang luas dalam memberikan fasilitas, pemanfaatan empati dan *feedback* dalam penyelesaian masalah dan peluang dalam kerjasama. *Negotiating* ialah proses pengambilan keputusan yang melibatkan orang lain dengan pilihan yang berbeeda dan menunjukkan hasil untuk menyelesaikan perbedaan tersebut, pada umumnya pada kesepakatan kerja mengenai harga dan barang. *Working with group* ialah kemampuan dalam memahami perilaku anggota kelompok atau tim yang dapat berpengaruh pada kinerja kelompok dan mengetahui tindakan yang harus dibuat untuk mencapai hasil yang diharapkan. *Managing relationship* ialah kemampuan untuk menjaga hubungan baik dengan pandangan interaksi sosial dan memahami perilaku yang dapat mebangun kerjasama dengan hasil yang diharapkan.

Komunikasi interpersonal yang efektif, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Suranto (2011:84-86) yaitu kredibilitas, daya tarik, kemampuan intelektual, integritas, keterpercayaan, kepekaan, sosial, kematangan tingkat emosional, berorientasi kondisi psikologis komunikasi. Faktor inilah kadang yang berperan penting dalam berhasil tidaknya seseorang melakukan komunikasi interpersonal dengan orang lain terlebih dalam pekerjaan. Komunikasi dibutuhkan oleh semua karyawan. Dilansir dalam (Tribunnews.com) 10 Agustus 2016 :

“Kantor PT Nusantara Sarana Alam (NSA) yang berada di Desa Songga Kecamatan Menyuke, sempat diamuk sekitar 300-an karyawan dengan merusak fasilitas kantor, Selasa (9/7/2016) sekitar pukul 16.00 WIB. Berdasarkan informasi yang didapat, pengerusakan yang dilakukan tersebut dipicu oleh keterlambatan pihak perusahaan untuk membayarkan hak karyawan (gaji). Sehingga amarah karyawan tidak dibendung dan dilampiaskan.”

Permasalahan tersebut terjadi hanya karena *miss* komunikasi antara manajemen Perusahaan PT. NSA dengan karyawannya. Perlu adanya komunikasi yang baik antara manajemen perusahaan dengan karyawan sehingga permasalahan seperti ini dapat diatasi. Menurut Budhiman (2009) komunikasi menjadi efektif jika adanya keterbukaan di antara manajer dengan karyawan terjaga dengan baik, sebaliknya dari karyawan kepada manajer. Permasalahan seperti ini juga sering ditemui didalam dunia kerja. Berdasarkan studi awal yang dilakukan peneliti dengan menyebarkan survey melalui *google form*, terdapat 17 responden yang mengisi *survey* dengan status karyawan.

Sebagian besar pekerja juga mengalami permasalahan sosial didalam bekerja sebanyak 44%, dimana 40% mengatakan bahwa komunikasi merupakan permasalahan utama yang sering ditemui. Permasalahan ini berupa *miss* komunikasi, individu tidak memahami informasi yang diberikan, kurangnya pemahaman satu sama lain. Permasalahan ini merupakan dampak komunikasi interpersonal yang tidak efektif, menurut Devito (2013) apabila individu mampu berkomunikasi interpersonal secara efektif, berdasarkan aspek empati maka individu akan mampu memahami satu sama lain dan jika individu tersebut memiliki kemampuan dasar dalam berkomunikasi interpersonal yaitu *Listening*, menurut Hayes (2002) maka individu dapat memahami informasi yang diberikan dikarenakan mampu mendengarkan dan menyerap informasi sebanyak mungkin.

Kurangnya komunikasi interpersonal dalam bekerja pada karyawan dapat berdampak pada banyak hal. Menurut Suranto, Aw (2011:89) Komunikasi interpersonal yang tidak efektif dapat membuat karyawan tidak memahami keadaan yang terjadi, karyawan ragu-ragu, membuat karyawan merasa sebagai objek bukan subjek yang sedang menghadapi masalah di perusahaan. Dampak yang ditimbulkan dari kurangnya komunikasi interpersonal dapat berimbas pada produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sjafitri, Nelharosma, dan Lenny (2019) pada karyawan yang bekerja di rumah sakit Islam Ibnu Sina Padang yang menyatakan bahwa sebesar 62,7% komunikasi interpersonal dan semangat kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.

Dampak dari permasalahan yang ditemukan dalam pekerjaan akibat dari komunikasi interpersonal yang tidak efektif ini yaitu, banyak karyawan memilih untuk *resign*, produktivitas karyawan menurun dan beberapa aspek KPI (key performance indicator) tidak terpenuhi yang dapat mengganggu performance karyawan, terjadinya keterlambatan dalam penyampaian pesan dan pekerjaan membutuhkan waktu yang lama untuk diselesaikan. Hal ini merupakan dampak dari *work engagement* yang rendah. Menurut Bakker dan Demerouti (2008, Dalam Bakker dan Leiter,2010) karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan produktivitas yang tinggi, sebaliknya jika karyawan dengan tingkat *work engagement* rendah maka produktivitas rendah.

Pengaruh dari komunikasi interpersonal tidak efektif akan menyebabkan karyawan menjadi tidak *engaged* terhadap pekerjaannya, hal ini berbanding terbalik dari dampak individu yang mengalami *work engagement*. Menurut Bakker dan Lieter (2010) individu yang memiliki *work engagement* akan menjadi proaktif, semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya, puas pada pekerjaan, motivasi tinggi dan akan adanya peningkatan terhadap komitmen berorganisasi.

Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan komunikasi interpersonal dalam *work engagement* seseorang ketika bekerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan komunikasi interpersonal dengan *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini dilakukan karena belum adanya penelitian yang meneliti secara khusus hubungan komunikasi interpersonal dan *work engagement* pada karyawan yang bekerja di suatu perusahaan sehingga penelitian ini penting untuk dikaji.

1.2 Batasan Masalah

Peneliti memberikan batasan-batasan dalam penelitian ini yaitu :

1. *Work engagement* pada penelitian ini mencakup tiga aspek yaitu *vigor*, *absorption*, dan *dedication*.

2. Komunikasi interpersonal pada penelitian ini mencakup lima aspek yaitu, *openess*, *emapthy*, *supportiveness*, *equality*, *positiveness*.
3. Subjek penelitian dalam peneliti ini dibatasi pada karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dengan lama bekerja 1 tahun dan masih aktif bekerja.
4. Penelitan ini berfokus untuk mengindetifikasi hubungan antar *work engagement* dengan komunikasi interpersonal pada karyawan.

1.3 Rumusan masalah

Bagaimanakah hubungan antara *work engagement* dengan komunikasi interpersonal pada karyawan ?

1.4 Tujuan penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *work engagement* pada karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi teoritis pada *work engagement* dan komunikasi *interpersonal* serta untuk pengembangan ilmu psikologi sosial, industri dan organisasi.

1.5.2 Manfaat praktis

a. Subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi subjek penelitian untuk kesejaheteraan dalam bekerja dan hubungan antara karyawan yang lain.

b. Karyawan

Memberikan pengetahuan serta masukan bagi karyawan tentang kondisi psikologis karyawan yang mengalami *work engagement* serta kemampuan dalam komunikasi interpersonal

c. Perusahaan

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi informasi oleh perusahaan didalam memahami *work engagement* dalam bekerja dan hubungan antar karyawan terkait komunikasi.

d. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan kepada peneliti selanjutnya untuk mengetahui gambaran dari komunikasi interpersonal dan *work engagement* karyawan di suatu perusahaan dan menjadi acuan penelitian untuk selanjutnya.