

BAB V PENUTUP

5.1 Bahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, hipotesa yang diajukan oleh peneliti terjawab, Ada hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan *Work Engagement* pada karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik statistik non parametric *Kendall's tau-b* menggunakan *SPSS for windows* versi 16.0 didapatkan hasil uji hipotesis variabel komunikasi interpersonal dan *work engagement* menunjukkan nilai $r = 0,316$ dan nilai $p = 0,000$ yang artinya terdapat hubungan positif antara Komunikasi Interpersonal dan *Work Engagement*. Dengan hal ini, maka hipotesis penelitian ini dapat diterima yaitu: Ada hubungan yang positif antara Komunikasi Interpersonal dengan *Work Engagement* pada Karyawan, maka semakin tinggi Komunikasi interpersonalnya, semakin tinggi pula *Work Engagement*nya pada karyawan, sebaliknya semakin rendah Komunikasi Interpersonalnya, semakin rendah pula *Work Engagement* pada karyawan.

Hubungan yang positif antar variabel penelitian, menandakan semakin sering seorang karyawan melakukan komunikasi yang dilandasi dengan aspek-aspek dalam Komunikasi Interpersonal. Saling terbuka satu sama lain antara karyawan, menunjukkan sikap empati, mendukung satu sama lain dalam berkomunikasi, tetap berpikir positif dan tidak memandang rendah atau tinggi namun setara akan meningkatkan *Work Engagement* pada karyawan yang menerapkan Komunikasi Interpersonal di lingkungan pekerjaannya. Menurut Devito (2013) Komunikasi Interpersonal merupakan komunikasi yang berlangsung antara individu yang dalam beberapa hal menjadi terhubung, Komunikasi Interpersonal sering kali mencakup antara anak dan orang tua, atasan dan karyawan, saudara, guru dan murid. Dalam hal ini komunikasi yang terjadi terjadi pada karyawan.

Komunikasi Interpersonal dalam organisasi atau perusahaan merupakan kemampuan dalam penyampaian dan penerimaan pesan antara karyawan yang dapat bersifat informal untuk pribadi. Komunikasi Interpersonal bertujuan untuk meningkatkan hubungan yang terjalin dalam hal ini hubungan dalam pekerjaan. Surwanto (2011) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal yang tinggi ditandai pada karyawan yaitu Ketika karyawan dapat merasakan bahwa pimpinan telah mendengarkan keluhannya dan mau memahami berbagai kendala di perusahaan, lalu bersama-sama mencari solusi untuk kemajuan bersama. Pimpinan merasa memiliki patner kerja yang dapat diajak bekerjasama, berbagi informasi, dan bertukar pikiran

sehingga dapat menyusun strategi untuk kemajuan kinerja seluruh karyawan. Karyawan merasa dihargai, ditempatkan dalam garda terdepan yang menentukan maju-mundurnya kinerja perusahaan. Tercapainya pengertian dan kesepakatan yang dibangun pimpinan bersama karyawan pada setiap Langkah penyelesaian masalah perusahaan.

Menurut Federman (2009) *Work Engagement* dipengaruhi oleh komunikasi, dengan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan akan membuat organisasi semakin dekat dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Federman juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan dengan fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang akan datang, merasakan dirinya sebagai bagian dari tim dan hal yang lebih besar daripada dirinya sendiri, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan melainkan sebagai tantangan untuk membuat suatu lompatan atau kemajuan dalam pekerjaan.

Hal ini juga didukung dengan hasil tabulasi silang pada tabel 4.5 yang menggambarkan distribusi frekuensi antara variabel Komunikasi Interpersonal dan *Work Engagement*. Pada kebanyakan karyawan, tampak bahwa Komunikasi Interpersonal yang tinggi diikuti oleh *Work Engagement* yang sedang pada karyawan. Dari hasil ini, dapat dikatakan bahwa kondisi Komunikasi Interpersonal yang dimiliki karyawan terbukti cukup optimal dan pada *Work Engagement* belum cukup optimal yang menyebabkan sebagian besar distribusi frekuensi terbanyak berada di tingkatan sedang. Hal ini menandakan diperlukan perhatian lebih pada kondisi psikologis karyawan yang bekerja untuk dapat meningkatkan *Work engagement* dalam bekerja.

Dalam hal ini karyawan yang memiliki tingkat Komunikasi dan *Work Engagement* yang sangat rendah memiliki permasalahan dalam pekerjaannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, karyawan tersebut menjelaskan bahwa jam kerja yang tidak sesuai dengan Surat Perintah Kerja (SPK) yang telah dibuat antara organisasi dengan karyawan yang harusnya terdapat 7 jam kerja namun realitanya karyawan dapat bekerja hingga 12 jam dan akomodasi kebutuhan seperti uang makan yang dirasa kurang. Serta komunikasi yang terjalin antara atasan dan karyawan yang tidak begitu baik, hal ini dikarenakan Ketika karyawan melakukan protes kepada atasan, atasan bertindak seperti tidak peduli dan mengatakan kepada karyawan untuk berhenti kalau merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan. Hal ini mendukung fenomena awal yang ditemukan oleh peneliti, dimana terdapat permasalahan pada *Work Engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2020) pada karyawan di rumah sakit RS Preimer Surabaya menemukan bahwa hubungan positif yang terjalin antara karyawan dapat membuat suasana bekerja lebih hidup dan harmonis, dengan melihat berdasarkan masa kerja tampak bahwa hubungan antara

karyawan yang baik dapat membuat karyawan bertahan dalam pekerjaannya dalam waktu yang cukup lama. Hubungan yang baik antara karyawan dapat dibangun melalui Komunikasi Interpersonal, dengan hal ini secara tidak langsung menunjukkan adanya Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan *Work Engagement* pada karyawan. Hal ini dikarenakan menurut Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) Seseorang yang memiliki masa kerja yang lama akan memiliki *Work Engagement* yang tinggi.

Pada tabel 4.9 hasil tabulasi silang didapatkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja yang lama > 10 Tahun memiliki tingkat Komunikasi Interpersonal dan *Work Engagement* yang lebih tinggi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) yang menemukan ada hubungan positif antara masa kerja dan work engagement, dimana *Work Engagement* akan meningkat seiring dengan bertambahnya masa kerja pada karyawan. Hal ini berarti semakin lama seseorang bekerja didalam suatu perusahaan atau organisasi maka semakin meningkat pula *Work Engagement*nya. Sumbangan efektif yang diberikan oleh komunikasi interpersonal terhadap *Work engagement* yaitu sebesar 9,98%. Hal ini menandakan terdapat faktor lain yang menyebabkan tinggi atau rendahnya *Work engagement* pada karyawan.

Menurut Federman (2009) faktor yang mempengaruhi *Work engagement* antara lain, budaya organisasi yang diterapkan diperusahaan, insentif dan penghargaan dalam pencapaian karyawan, target perusahaan yang ditetapkan pada karyawan, kemampuan perusahaan dalam berinovasi dan mengembangkan karyawan seperti melakukan pelatihan dan pengembangan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Juda steven dan Unika Prihatsanti (2017) pada karyawan bank di Jakarta, terdapat hubungan yang positif antara resiliensi dengan *Work engagement* dengan sumbangan efektif sebesar 54,5%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketahanan seorang karyawan dalam bekerja juga berperan dalam *Work engagement* karyawan.

Pada penelitian ini peneliti mencoba mengkaitkan antara Komunikasi Interpersonal dengan *Work Engagement*, namun penilitan ini masih terbatas dengan jumlah partisipan. Hal ini dikarenakan pengambilan data yang dilakukan peneliti berlangsung selama masa wabah *Covid19* sehingga peneliti tidak bisa menjangkau subjek penelitian yang lebih banyak. Hal ini menyebabkan masih banyak keterbatasan dalam penelitian seperti:

1. Jangkauan pengambilan data tidak bisa banyak karena saat pengambilan data sedang terjadi wabah *Covid19* yang menyebabkan pengambilan data menggunakan metode daring dan hal ini untuk mendukung kebijakan pemerintah untuk mengurangi interaksi secara langsung antara individu. Sehingga subjek penelitian yang didapatkan belum dapat dijangkau dengan luas

2. Peneliti tidak dapat mengambil data ke perusahaan atau instansi dikarenakan para karyawan melakukan WFH (*Work From Home*) sehingga untuk mendapatkan data yang lebih banyak mengalami kesusahan serta aturan dari perusahaan atau instansi untuk tidak melakukan interaksi dengan pihak diluar perusahaan. Hal ini menyebabkan pengaruh lingkungan pekerjaan dalam penelitian ini tidak dapat dideskripsikan dengan jelas.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dan *Work Engagement* pada karyawan dengan nilai $r = 0,316$ dan nilai $p = 0,000$, yang berarti semakin tinggi Komunikasi Interpersonal yang ada pada karyawan maka semakin tinggi juga *Work Engagement* pada karyawan, sebaliknya semakin rendah Komunikasi Interpersonal yang ada pada karyawan, maka semakin rendah juga *Work Engagement* pada karyawan.

5.3 Saran

Berikut ini ada beberapa saran yang dapat digunakan untuk kepentingan praktis dan teoritis:

1. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membuat subjek penelitian, lebih dapat mengenali tentang kondisi psikologis yang dimiliki terkait komunikasi Interpersonal dan *Work Engagement* yang dapat berguna dalam menunjang dalam bekerja.

2. Bagi Karyawan

Karyawan dapat menambah pengetahuan mengenai *Work Engagement* dan Komunikasi Interpersonal serta mengetahui kondisi yang mereka miliki, sehingga dapat mengatasi kondisi psikologis yang mereka alami dengan lebih baik lagi.

3. Bagi Organisasi/ Perusahaan

Diharapkan penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memahami kesejahteraan dalam bekerja dan hubungan antar karyawan untuk meningkatkan *Work Engagement* dan Komunikasi Interpersonal melalui beragam cara seperti *family gathering*, *fun-morning briefing*, kegiatan informal diluar pekerjaan bersama-sama.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menyebarkan skala kuisioner kepada pekerja (karyawan) lebih banyak lagi sehingga data yang didapat lebih beragam dan dapat memperkuat penelitian yang sudah ada, serta mempertimbangan variabel-variabel lain yang kemungkinan memiliki hubungan dengan *Work Engagement*. Peneliti juga menyarankan agar subjek yang digunakan dapat lebih beragam berdasarkan generasi generasi yang ada saat ini.

5. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk memberi informasi mengenai pentingnya untuk meningkatkan Komunikasi Interepersonal karena memiliki keterkaitan dengan *Work Engagement* yang dapat berguna untuk meningkatkan keadaan positif pada karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Agustina, Dewi. (2016, Agustus 10). *Gaji belum dibayar ratusan karyawan rusak kantor PT. NSA landak*.
<https://www.tribunnews.com/regional/2016/08/10/gaji-belum-dibayar-ratusan-karyawan-rusak-kantor-pt-nsa-landak>.
- Aw, Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bakker, A.B & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Budhiman, H.C. (2009). *Komunikasi bisnis efektif*. Jakarta: PT Pustaka Mandiri.
- Caldwell D, Chatman J, O'Reilly C. 1990. Building Organizational Commitment: a Multiform Study, *Journal Occupational Psychology* 63:245–261. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00525.x>
- DeVito, Joseph A. (2013). *The Interpersonal Communication Book 13th Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Federman, Brad. 2009. *Employee engagement : A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Francisco: JosseyBass A Wiley Imprint.
- Fran Yáñez. (2017). *The Goal is Industry 4.0: Technologies and Trends of the Fourth Industrial Revolution*. Independently published
- H. Kagermann, W. Wahlster, and J. Helbig. (2013). *Recommendation for implementing the strategic initiative industrie 4.0 – Securing the future of German manufacturing industry. Final Report of Industrie 4.0 Working group*. Acatech – National Academy of Science and Engineering.
- Halim L. (2013). *Benefit & Compensation International total remuneration and pension investment*. Pension Publications Limited

- Hayes, John.(2002). *Interpersonal Skill at Work*. London, Routledge. Second Edition.
- Hidayah, Nur lailatul.(2020). Psychological Well-Being dan Work Engagement Pada Karyawan Rumah Sakit. *PERSONA: Jurnal Psikologi Indonesia*
- Lather, Anu Sigh & Jain, Shilpa. (2015). Interpersonal NEEeed Orientation and Employee Engangement: an Empirical Evidence. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 15-742.
- Maharani, P. Adistya & Mujiasih, Endah.(2018). Hubungan Antara Presepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok dengan Work Engagement pada Pegawai Honorer. *Jurnal Empati Vol. 7 No. 2 Hal.87-99*
- Nasrudin, Endin. (2015). *Psikologi Komunikasi : membangun komunikasi yang efektif dalam interaksi manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Neuman, W. L. (1997). *Social research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches.3rd Edition*. Boston: Pearson Educaton Inc.
- Ndruru, Bernard Ekarisman., Sri,Milfayetty., Rajab, Lubis. (2019). *Hubungan interpersonal Skill dan Organizational Support Dengan Employee Engagement*. ICOPID 19, Interntional Conference on Politics of Islamic Development.
- Purwanto, Agus, Mayesti L Wijayanti, Asbari M, Pramono R, Santoso P, Hyun C, Putri R. (2020). “Exploratory Study of the Impact of the COVID-19 Pandemic on Online Learning Process in Primary Schools “(Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar), *Jurnal Edukasi. Vol2, No1*
- Schaufeli, W., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *The Measurement of Work Engagement with A Short Questionnaire A Cross National Study. Educational and Psychological Measurement*, (66) 4, 701-716.
- Steven, Juda, Unika Prihatsanti.(2017). Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Karyawan Bank PANIN Cabang Menara

IMPERIUM Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati* :vol 7, No.3, Agustus 2017:hlm 160-169

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, cv.

Suryabrata, Sumadi. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: ANDI, cv.

Thahir, Andi. 2018. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Aura Publishing.

Thompson, Charles., & Gregory, Jane. (2012). Managing Millennials: A Framework for Improving Attraction, Motivation and Retention. *The Psychologist-Manager Journal*, 15: 237-246. DOI: 10.1080/10887156.2012.73044.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”

Wailuhu, Kintan Nurcahaya. Fransisca I. R Dewi., & Rita Markus Idu Ifilsatri.(2019). Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Milenial dengan Variabel Komunikasi Sebagai Mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* : Vol. 3, No. 2, Oktober 2019: hlm 328-3

Winurini, Sulis.(2020). Permasalahan Kesehatan Mental Akibat Pandemi COVID-19. *Bidang Kesejahteraan Sosial INFO Singkat Kajian Singkat terhadap isu actual dan strategis* : vol xii, No.15/I/Puslit/Agustus2020