

Internal Training untuk Meningkatkan Komunikasi Interpersonal Karyawan

Liset Ayuni, Isthi Angela Apriliani, dan Ima Fitri Sholichah

ABSTRACT

In the 5.0 era, business competition has become increasingly dynamic. This has spurred company managers to think more complexly so that companies can survive, even making them superior to competitors. Therefore, this study aims to empirically test the results of providing internal training to employees at PT.X to improve interpersonal communication. The population in this study were employees at PT.X which involved 14 employees to be used as samples taken using saturated sampling techniques and questionnaires. The scale used for data collection is the interpersonal communication scale by Devito (2011). The results of the different tests show that there is a significant difference between the pre-test and post-test values of employees to improve interpersonal communication, namely the Z value obtained is -2.844 with a p value (Asymp. Sig 2 tailed) of 0.004 which is less than the critical research limit of 0.05 ($0.004 < 0.05$) so the decision hypothesis is to accept H1 or which means there is an increase in interpersonal communication after internal training.

Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

PENDAHULUAN

Di tahun 2020, Indonesia dihantam badai pandemi covid-19. Wabah ini menjadi masalah social yang perlu diatasi dengan segera karena dapat menimbulkan krisis kesehatan dan perekonomian (Dev, Mahendra dan Sengupta,2020). Tahun 2020 menjadi tahun yang cukup berat untuk masyarakat Indonesia, terkhusus warga kabupaten Gresik atas mewabahnya virus tersebut. Segala aktivitas menjadi terbatas, baik personal maupun perusahaan.

Selain berdampak negatif bagi pendapatan masyarakat, pandemi Covid-19 ini juga menurunkan performa perusahaan, baik perusahaan kecil seperti UMKM maupun perusahaan besar yang sudah go public. Performa perusahaan dapat dilihat dari laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan-perusahaan tersebut. Pembatasan aktivitas baik individu atau perusahaan selama pandemi ini berdampak pada kinerja perusahaan di Indonesia. Sektor yang paling terdampak adalah sektor energi, pariwisata terutama perhotelan dan penerbangan, serta sektor infrastruktur transportasi seperti Jasa Marga dan Waskita (Suara.com. 2020).

Hal ini sesuai dengan survei yang dilakukan Kemnaker bekerja sama dengan INDEF ini, penurunan permintaan, produksi, dan keuntungan umumnya terjadi pada perusahaan UMKM, yaitu di atas 90%. Perusahaan yang terdampak terbesar, yakni penyediaan akomodasi makan dan minum, real estate dan konstruksi.

Di era globalisasi saat ini, persaingan bisnis menjadi semakin dinamis dan penuh dengan ketidakpastian. Hal ini memacu pengelola perusahaan untuk berpikir lebih kompleks agar perusahaan dapat bertahan, terlebih lagi untuk membuatnya lebih unggul dibandingkan dengan para pesaing. Tidak bisa dihindari bahwa persaingan tersebut dapat terjadi pada hampir semua sektor usaha, begitu juga dengan bisnis perbankan, sehingga menjadi tugas bagi pemimpin perusahaan untuk dapat menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam perusahaan demi mencapai

ARTICLE HISTORY

Submitted 22 November 2022

Revised 06 Desember 2022

Accepted 12 Desember 2022

KEYWORDS

KUB, bussiness institutions

CITATION (APA 6th Edition)

Liset Ayuni, Isthi Angela Apriliani, dan Ima Fitri Sholichah. (2022). Internal Training untuk Meningkatkan Komunikasi Interpersonal Karyawan. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. 1(2), page: 81 – 85

*CORRESPONDANCE AUTHOR

lisetayuni_190701@umg.ac.id

anggelaapriliani@gmail.com

ima_fitri@umg.ac.id

tujuan yang diinginkan. Priansa (2104) menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajer organisasi perlu memberikan motivasi pada karyawan karena tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan mendorong mereka untuk semakin cepat dan sungguh sungguh dalam mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia, Sunuharyo dan Utami (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

Andamdewi (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan lingkungan kerja. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif akan bekerja dengan tekun, bersemangat, bertanggung jawab, serta memiliki disiplin kerja yang tinggi. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tidak terlepas dari dua aspek yaitu lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Dalam usaha menciptakan lingkungan non fisik yang kondusif, maka hubungan kerja dalam organisasi perlu terus dipelihara. Menurut Siagian (2008) komunikasi yang baik merupakan kunci untuk memelihara hubungan kerja. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang terbuka antar karyawan, termasuk dari atasan kepada bawahan. Salah satu jenis komunikasi yang frekuensi terjadinya cukup tinggi adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi, termasuk juga dalam kehidupan berorganisasi (Suranto, 2011).

Hardjana (2003) menyatakan bahwa dengan komunikasi interpersonal, karyawan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, membangun kerjasama dan sinergi dengan rekan kerja, menyampaikan tugas dan mengarahkan kinerja agar sesuai dengan tujuan, serta mengatasi perbedaan pendapat, ketegangan, dan konflik. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah sesuatu yang tidak dapat lepas dari kehidupan berorganisasi yang berperan dalam membangun hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan salah satu kunci dalam menciptakan lingkungan kerja. Selain itu, komunikasi interpersonal adalah penyampaian atau penerimaan pesan atau pertukaran makna antara dua orang atau lebih dan membutuhkan umpan balik agar tercapai saling pengertian mengenai apa yang dimaksud. Pelatihan yang merupakan salah satu cara untuk melatih kemampuan komunikasi interpersonal, karena pelatihan merupakan salah satu kegiatan belajar terencana yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pengembangan karyawan. Idealnya untuk sebuah organisasi menjadi sukses, maka diperlukan teamwork yang baik antara pimpinan dan para bawahannya, seperti staff, crew, teknisi, manager, dan lain-lain. Sehingga tugas yang pada awalnya terasa berat akan menjadi ringan bahkan dapat terselesaikan dengan cepat dan lancar. Terbangunnya komunikasi interpersonal yang baik akan membuat iklim organisasi menjadi sangat nyaman. Hal ini tentunya akan membuat konflik yang terjadi bisa diselesaikan dengan cepat, serta karyawan akan lebih merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Kenyamanan ini akan membuat karyawan termotivasi, sehingga mereka lebih semangat untuk datang tepat waktu dan semangat menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang telah ditentukan. Selain jika karyawan sudah merasa nyaman berada di perusahaan, maka tidak akan ada lagi keinginan untuk saling melempar tanggung jawab, tidak saling menghormati, dan akan mendedikasikan diri sepenuhnya untuk perusahaan. Meningkatnya teamwork karyawan di PT.X juga akan mempengaruhi tingkat individualis karyawan, sehingga kondisi perusahaan kembali normal dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan agar karyawan termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Hal tersebut menjadi dasar mengapa penting untuk melakukan penelitian tentang komunikasi interpersonal pada karyawan, sehingga hasilnya diharapkan mampu memberi manfaat demi mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan karyawan secara pribadi. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris tentang hasil pemberian internal training kepada para karyawan di PT.X guna meningkatkan komunikasi interpersonal.

PEMBAHASAN

Komunikasi interpersonal merupakan keterampilan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, karena dengan keterampilan komunikasi interpersonal maka seseorang akan mampu menyampaikan pesan kepada orang lain dan dapat menjalin hubungan dengan orang lain. Hal ini coba peneliti terapkan dengan memberikan internal training terhadap karyawan.

Pada saat terjadi komunikasi interpersonal maka akan muncul pemahaman dalam berkomunikasi dan selanjutnya akan terjalin hubungan antar individu yang melibatkan proses psikologis. Hal ini terlihat pada saat internal training yang diadakan secara online via zoom dengan durasi 2 jam ini, selama kegiatan berlangsung peserta

tidak hanya melakukan komunikasi dengan mendengar pemaparan materi saja melainkan dengan melakukan *sharing* dan diskusi pada saat selesai penyampaian materi. Terdapat beberapa orang yang mengikuti acara internal training ini hingga usai. Selain itu, terdapat sekitar 4-8 orang yang aktif mengajukan pertanyaan dan diskusi di sesi tanya-jawab dan diskusi. Sehingga, terjadi umpan baik antara pemberi pertanyaan dengan narasumber terkait materi komunikasi interpersonal ini. Peserta juga melakukan sesi konsultasi dengan narasumber terkait studi kasus yang ada di PT.X tersebut.

Kegiatan Internal Training Komunikasi Interpersonal menjadi salah satu kegiatan yang mendukung implementasi budaya Transfer Knowledge dan juga upaya peningkatan kompetensi komunikasi untuk karyawan. Dalam proses implementasi kegiatan ini terdapat pelaksanaan Pre-test dan Post-Test yang bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta pelatihan sebelum adanya kegiatan pemaparan materi dalam kegiatan internal training. Pre-test dan Post-test ini dikerjakan oleh peserta internal training melalui platform Google Formulir yang telah disediakan sesuai jadwal dengan menggunakan skala Komunikasi Interpersonal (Devito,1997). Adapun jadwal kegiatan pelatihan komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Jadwal Kegiatan Pelatihan Komunikasi Interpersonal

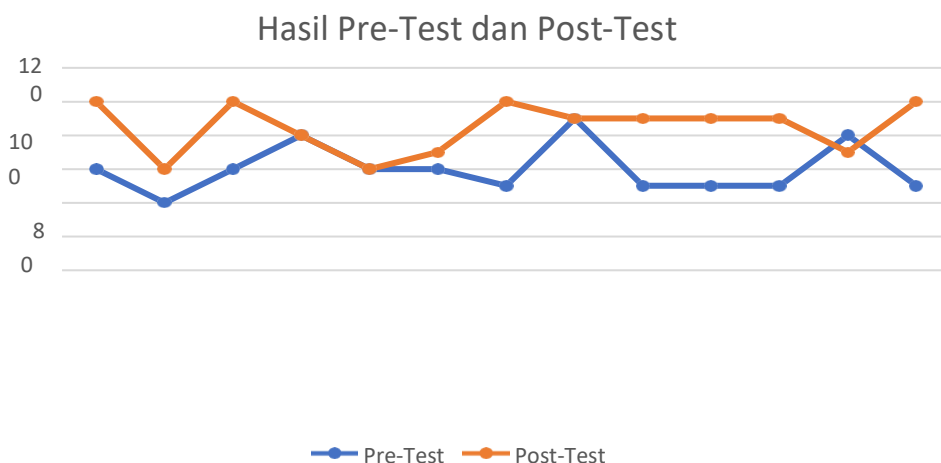
No	Jenis Kegiatan	Timeline Internal Training						Tanggal Pelaksanaan
		M-1	M-2	M-3	M-4	M-5	M-6	
1	Tahapan Persiapan							Mei – Juni 2022
	Penyusunan rencana							Mei – Juni 2022
	Penyusunan silabus							Juni 2022
	Penetapan materi internal training							13 Juni – 7 Juli 2022
2	Tahapan Pelaksanaan							
	Persiapan internal training							13 Juni – 7 Juli
	Pembuatan surat tugas							30 Juni 2022
	Pembuatan nota dinas							30 juni 2022
	Pelaksanaan internal training							12 Juli 2022
	Pembagian evaluasi (pre dan post test)							12 Juli 2022

Dalam pelaksanaan kegiatan internal training komunikasi interpersonal ini sebanyak 14 dari 22 peserta yang ditargetkan dapat hadir dan mengikuti Internal Training Komunikasi Interpersonal, namun 1/14 orang tidak mengikuti serangkaian pelatihan pre-post test. Adapun distribusi peserta sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi Peserta Internal Training “Komunikasi Interpersonal”

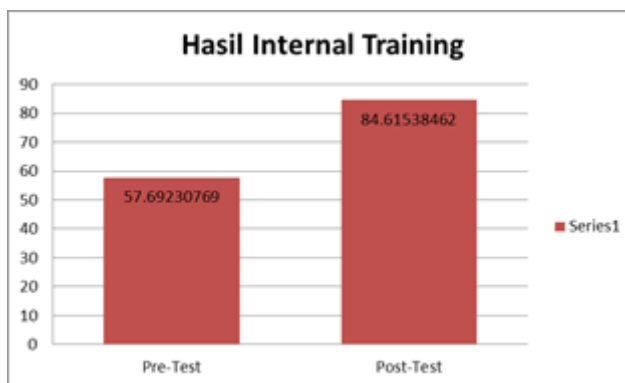
No.	Divisi	Jumlah
1.	Industri gula & agro	1
2.	Industri komponen permesinan	5
3.	Sumber daya air	2
4.	Oil & gas	2
5.	Pembangkit	1
6.	Sekretariat perusahaan	3

Dari sajian peserta diatas, adapun kegiatan pengerjaan Pre-Test dan Post-Test. Yang mana, dari kegiatan tersebut dihasilkan nilai dimana nilai tersebut didapatkan dari individu peserta yang telah mengikuti Internal Training Komunikasi Interpersonal. Hasil Pre-test dan Post-Test tersebut disajikan dalam bentuk diagram dan tabel sebagai berikut :



Gambar 1. Tabel Pre-Test & Post-Test

Dari diagram yang disajikan diatas diketahui bahwa garis yang berwarna biru merupakan hasil Pre-test dan orange merupakan hasil Post-test. Dari diagram tersebut juga diketahui bahwa terdapat 9 orang mengalami peningkatan, 1 orang mengalami penurunan, 1 orang mengalami tetap dalam Pre-test dan Post-test dan 1 orang sama sekali tidak mengisi Pre-test dan Post-test.



Gambar 4. Hasil Pre-Post Test pemberian Internal Training pada Karyawan

Gambar 4 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan skor dari skala pada pre-test dan post-test. Skor pada post-test lebih tinggi sekitar 26,92 poin. Oleh sebab itu, untuk menguji signifikansi maka peneliti melakukan uji beda Wilcoxon signed-rank test :

Tabel 3. Hasil Uji Wilcoxon Signed-Rank Test

	Post_Test - Pre_Test
Z	-2.844 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.004

Berdasarkan analisis deskriptif, terdapat perbedaan antara nilai pre-test ($M= 57,69$, $SD= 13,634$) dengan nilai post-test ($M= 84,62$ $SD= 15,064$). Hasil uji beda menunjukkan terdapat beda yang signifikan antara nilai pre-test dan post-test dari peserta internal training untuk meningkatkan komunikasi interpersonal yakni nilai Z yang didapat sebesar $-2,844$ dengan p value (Asymp. Sig 2 tailed) sebesar $0,004$ di mana kurang dari batas kritis penelitian $0,05$ ($0,004 < 0,05$) sehingga keputusan hipotesis adalah menerima H_1 atau yang berarti terdapat peningkatan komunikasi interpersonal setelah dilakukan internal training.

Terjadinya peningkatan pada saat pemberian internal training sesuai dengan teori komunikasi interpersonal menurut Devito, karena dalam proses internal training tersebut terdapat proses pertukaran makna dan umpan balik. Komunikasi interpersonal sangat dibutuhkan pada diri seorang karyawan, karena di dalam sebuah perusahaan karyawan dituntut untuk dapat menyampaikan pesan dan menerima pesan atau pertukaran makna antara karyawan dan karyawan lainnya. Sehingga, akan terjadi umpan balik dan tercapainya saling pengertian mengenai apa yang dibicarakan.

SIMPULAN

Pandemi covid-19 dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kondisi perekonomian Indonesia baik mikro maupun makro, khususnya pada perusahaan. Karena semenjak pandemic 2020, segala aktifitas terhambat ataupun terbatas. Interaksi karyawan ataupun kinerja dilakukan secara jarak jauh (WFH). Sehingga, terdampak pada kinerja karyawan terutama dalam komunikasi interpersonalnya. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini dilakukan pengabdian untuk pemberian Internal Training terkait Komunikasi Interpersonal guna meningkatkan komunikasi interpersonal karyawan agar kinerja masing-masing individu kembali optimal dan kestabilan perusaan kembali didapati. Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa internal training terbukti meningkatkan komunikasi interpersonal sebagai karyawan pada subjek penelitian.

REFERENSI

- A. De Vito. 1997. *Komunikasi Antar Manusia (Terjemahan Agus Maulana)*.
- A.M. Hardjana. 2001. *Training SDM Yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius.
- A.W. Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Tangerang: Graha Ilmu.
- Ancok, D. 2002. *Outbound Management Training*. Yogyakarta: Uli Press.
- Anon. n.d. "11 Bisnis Yang Paling Parah Terdampak Covid-19." *Suara.Com*. Retrieved (<https://www.suara.com/bisnis/2020/05/27/144827/11-bisnis-yang-paling-parahterdampak-covid-19?page=all>)
- D.J. Priansa. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Joseph A. Devito. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Tangerang Selatan: Kharisma Publishing Group.
- S. Andamdewi. 2013. "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat." *Administrasi Pendidikan* 1(1):210–461.
- S. Mahendra Dev, R. Sengupta. 2020. *Impact of Covid-19 on the Indian Economy: An Interim Assessment*. Indira Gandhi Institute of Development Research.
- S. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- S.M. Hardjana. 2003. *Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T.R. Andayani. 2009. *Efektivitas Komunikasi Interpersonal*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- World Health Organization. 2020. "Coronavirus Disease (Covid-2019) Situation Reports." Retrieved (<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus2019/situation-reports/>).