

EFEKTIFITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL

**(STUDI PADA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
CABANG II PALEMBANG PERIODE 2018)**

Skripsi

Disusun untuk memenuhi sebagai persyaratan
mencapai derajat Sarjana Strata 1 (S1) Ilmu Komunikasi

Konsentrasi: Hubungan Masyarakat



Disusun Oleh :

M. Fajrin Alhabsi

07031281419049

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2018

Motto dan Persembahan

“Fisik boleh buruk, Sifat jangan”

“When the time comes, don’t go expecting someone to come save you” – *Blast*

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk:

- ♣ **Allah SWT & Nabi Muhammad S.A.W**
- ♣ **Orang Tua (Zainal Arifin & Hawa Nilawaty), dan Saudara-saudara (Shendra Sari Anggraini, Erlin Arisna Dewi, dan Muhammad Hanif Putra)**
- ♣ **Dosen FISIP UNSRI Program Studi Ilmu Komunikasi. Terima Kasih atas semua bimbingan dan ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahanku**
- ♣ **Dosen Pembimbing skripsi (Pak Andy, Pak Krisna & Bu Nurly)**
- ♣ **Teman seperjuangan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**
- ♣ **Sahabat-sahabat di kampus, khususnya untuk K♣RD (Jopi, Ghending, Filza)**
- ♣ **Saudari Filza Velia Themba**
- ♣ **Almamater**

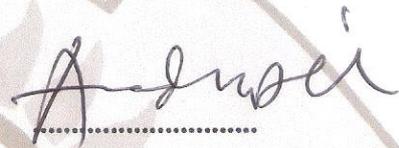
HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL (STUDI PADA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) CAB. II PALEMBANG)” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal:

Indralaya, 2 November 2018

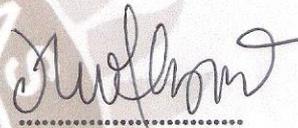
Pembimbing :

1. Dr. Andy Alfatih, MPA
NIP. 196012241990011001



.....

2. Nurly Meilinda, S.I.Kom, M.I.Kom.
NIP. 199005142015042001



.....

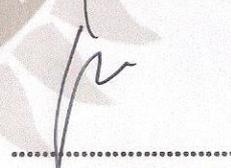
Penguji :

1. Dra. Hj. Rogaiyah, M.Si.
NIP. 196012091989122001



.....

2. Oemar Madri Bafadhal, S.I.Kom., M.Si.



.....

Mengetahui :
Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi

Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si.

NIP. 197905012002121005

ILMU ALAT PENGABDIAN

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

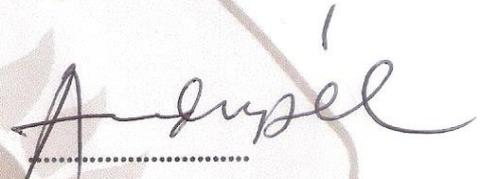
EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL (STUDI PADA
KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) CAB. II
PALEMBANG)

SKRIPSI

Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Pada Tanggal 2 November 2018

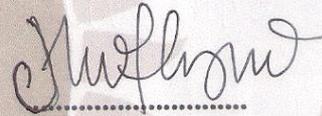
Ketua :

1. Dr. Andy Alfatih, MPA
NIP. 196012241990011001

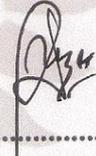


Anggota:

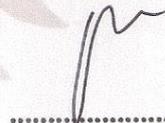
1. Nurly Meilinda, S.I.Kom, M.I.Kom.
NIP. 199005142015042001



2. Dra. Hj. Rogaiyah, M.Si.
NIP. 196012091989122001



3. Oemar Madri Bafadhal, S.I.Kom., M.Si.



Mengetahui,

Dekan FISIP

Prof. Dr. Kiagus M. Sobri, M.Si
NIP. 196511061990031001

Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi

Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si.
NIP. 197905012002121005



ALAT PENGABDIAN

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak hentinya penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya karena berkat rahmat-Nya lah penulis diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Efektivitas Komunikasi Interpersonal”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata (S-1) pada program studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Dalam penulisan skripsi ini, tentunya banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil. Terima kasih atas segala dukungan serta bimbingannya kepada berbagai pihak yang telah memberikan inspirasi serta masukan untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam- dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Ki Agus Sobri Muhammad Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi dan Faisal Nomani, S.Sos., M.Si Selaku sekretaris Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Andy Alfatih, MPA, Selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dari padatnya kesibukan beliau, memberikan ilmu dan masukan-masukan dalam membangun tahap awal proposal skripsi hingga penyusunan akhir skripsi serta memberikan arahan dan bimbingan sehingga sangat membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak Krisna Murti, S.I.Kom., M.A., Selaku pembimbing II yang selalu meluangkan waktu dan telah banyak memberikan pengarahan, saran, nasihat dan pandangan yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi dari awal hingga akhir penyusunan.
6. Ibu Nurly Meilinda, S.I.Kom., M.I.Kom Selaku dosen pembimbing II skripsi serta akademik saya yang selalu memberikan nasihat dan juga

membantu dalam setiap proses perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir.

7. Seluruh Dosen FISIP UNSRI yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan di kampus FISIP UNSRI atas ilmu pengetahuan dan pembelajaran yang peneliti dapatkan di bangku kuliah.
8. Seluruh staff dan karyawan FISIP UNSRI terutama untuk Mbak Elvira dan Pak Agus yang telah banyak memberikan bantuan terutama dalam urusan administrasi.
9. Pimpinan beserta staff atau karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang yang sangat membantu peneliti dalam proses penelitian.
10. Keluarga, terutama untuk ayahanda (Zainal Arifin) dan Ibunda (Hawa Nilawaty), serta kakak-kakak saya (Shendra Sari Anggraini, Erlin Arisna Dewi, Dan Muhammad Hanif Putra) yang selalu memberi dukungan, arahan untuk dapat menyelesaikan skripsi.
11. Teman-teman Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya terkhusus angkatan 2014.
12. K♠RD (Jopi, Ghending, Filza)
13. Teman-teman PP Palembang-Layo (Rillo, Kiki, Putri, Halim, Arif) dan teman-teman sepermainan lainnya (Reny, Engelda, Nia, Nunuk)
14. Saudari Filza Velia Themba, atas kesabaran, dukungan, dan arahan yang selalu diberikan saat pembuatan skripsi ini.
15. Teman-teman dan pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu di sini, terima kasih untuk semuanya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan dalam pembuatan skripsi ini karena keterbatasan penulis sebagai manusia biasa. Oleh karena itu peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini. Dengan demikian, penulis mengharapkan juga semoga skripsi ini dapat menjadi berguna serta bermanfaat bagi para pembaca.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.2 Efektifitas Komunikasi Interpersonal.....	10
2.3 Beberapa teori Efektivitas Komunikasi Interpersonal.....	20
2.4 Teori Efektivitas Komunikasi Interpersonal yang digunakan dalam penelitian ini	22
2.5 Kerangka Teori.....	24
2.6 Kerangka Pemikiran	27
2.7 Alur Pikir	28
2.8 Hipotesis Deskriptif.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.2 Definisi Konsep	30
3.3 Definisi Operasional.....	32
3.4 Unit Analisis	33
3.5 Data dan Sumber Data.....	34

3.6 Populasi dan Sampel.....	34
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas instrumen penelitian.....	36
3.8 Teknik Pengumpulan Data	38
3.9 Teknik Analisis Data	39
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	43
4.1 Gambaran Perusahaan	43
4.2 Struktur Organisasi	50
4.3 Kegiatan Usaha Perusahaan.....	51
4.4 Pelanggan Perusahaan	52
BAB V PEMBAHASAN	60
5.1 pembahasan data dengan teknik kuantitatif.....	60
5.1.1 Keterbukaan.....	61
5.1.1.1 Melakukan Komunikasi <i>face to face</i> lebih dari 3 kali	61
5.1.1.2 Sering berkomunikasi diluar pekerjaan	63
5.1.1.3 Tidak menutupi sesuatu dalam berkomunikasi.....	64
5.1.1.4 Aktif berkomunikasi dengan karyawan lain agar pekerjaan sesuai harapan	66
5.1.1.5 Dapat menerima masukan dari bawahan, atasan dan teman sejawat.....	68
5.1.2 Empati.....	70
5.1.2.1 mengetahui permasalahan yang sedang dialami teman sejawat.....	71
5.1.2.2 Memberikan perhatian kepada teman sejawat	73
5.1.2.3 Mengunjungi teman yang sedang dalam musibah.....	74
5.1.2.4 Ikut membantu teman sejawat yang sedang dalam musibah secara materiil maupun non materiil.....	76
5.1.3 Sikap Mendukung.....	79
5.1.3.1 Dapat bekerja dengan baik dalam tim.....	79
5.1.3.2 Saling membantu mengatasi masalah yang dialami teman sejawat.....	81
5.1.3.3 Mendengarkan dan menjawab saat berbicara dengan teman sejawat.....	84

5.1.4 Sikap Positif.....	86
5.1.4.1 bekerja dengan <i>mood</i> yang baik.....	87
5.1.4.2 Menyebarkan sifat positif ke teman sejawat.....	89
5.1.4.3 Menerima sifat positif dari teman sejawat	91
5.1.5 Kesetaraan	
5.1.5.1 Memiliki etika dalam bekerja	93
5.1.5.2 Memiliki sifat toleransi dalam bekerja	95
5.1.5.3 menempatkan diri setara dengan orang lain	97
5.1.3.4 Menyadari karyawan lain memiliki kepentingan yang berbeda.....	99
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
6.1 Kesimpulan.....	102
6.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Media komunikasi internal PT. Pelindo Cab. Palembang	4
Tabel 1.2 Mekanisme Program kegiatan internal PT. Pelindo Cab. Palembang	6
Tabel 3.1 Definisi Operasional	32
Tabel 4.1 Daftar Pelanggan Cargo Owner	52
Tabel 4.2 Daftar Pelanggan EMKL	53
Tabel 4.3 Daftar Pelanggan PBM	55
Tabel 4.4 Daftar Pelanggan Shipping Agent	56
Tabel 4.5 Daftar Pelanggan Rupa-Rupa	58
Tabel 5.1 Kriteria Penilaian Rata-rata Skor	60
Tabel 5.2 Melakukan komunikasi secara <i>face to face</i> lebih dari tiga Kali	61
Tabel 5.3 Sering berkomunikasi di luar pekerjaan	62
Tabel 5.4 Tidak menutupi sesuatu dalam berkomunikasi	64
Tabel 5.5 Aktif berinteraksi dengan yang lain	66
Tabel 5.6 Dapat menerima masukan dari bawahan, atasan dan teman sejawat	68
Tabel 5.7 Mengetahui permasalahan yang sedang dialami oleh teman sejawat	70
Tabel 5.8 Memberikan perhatian kepada teman sejawat	72
Tabel 5.9 Mengunjungi teman yang sedang dalam musibah	74
Tabel 5.10 Ikut membantu teman sejawat yang sedang dalam musibah baik materill maupun non materill	76

Tabel 5.11 Dapat bekerja dengan baik dalam team.....	79
Tabel 5.12 Saling membantu masalah yang dialami teman sejawat	81
Tabel 5.13 Mendengarkan dan menjawab saat berbicara dengan teman sejawat.....	83
Tabel 5.14 Dapat bekerja dengan <i>mood</i> yang baik.....	86
Tabel 5.15 Menyebarkan sifat positif ke teman sejawat	88
Tabel 5.16 Menerima sifat positif dari teman sejawat.....	90
Tabel 5.17 Memiliki etika dalam bekerja.....	93
Tabel 5.18 Memiliki sifat toleransi dalam bekerja	94
Tabel 5.19 Menempatkan diri setara dengan orang lain.....	96
Tabel 5.20 Menyadari karyawan lain memiliki kepentingan yang berbeda.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Foto kegiatan karyawan terbaik periode tahun 2017.....	7
Gambar 2.1 Efektivitas komunikasi interpersonal	28
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	46
Gambar 4.2 Logo Cinta IPC	48
Gambar 4.3 Struktur Organisasi	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Pengesahan Skripsi

Lampiran 2. Halaman Persetujuan Tim Penguji

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Lampiran 4. Kuesioner

Lampiran 5. Hasil Jawaban Kuesioner

Lampiran 6. Tabel Distribusi Nilai r table

ABSTRAK

Efektifitas Komunikasi Interpersonal (Studi terhadap karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) cabang Palembang).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan beragamnya karakteristik karyawan yang berdampak pada beragamnya juga komunikasi interpersonal yang terjalin, dan adanya acara *employee awarding* yang diadakan setahun sekali yang dampaknya dapat memecah-belah hubungan para karyawan akibat terlalu fokus dengan kompetensi yang ada. Maka dari itu, timbul rumusan masalah bagaimana efektifitas komunikasi interpersonal diantara sesama karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang II Palembang. Sementara tipe dari penelitian ini ialah tipe penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan populasi 126 orang dan dengan menggunakan rumus slovin dalam burhan bungin didapatkan sampel sebanyak 57 responden yaitu karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (persero) cabang II Palembang. dan dilaksanakan antara bulan April sampai dengan Oktober 2018. Dan metode pengumpulan data diselesaikan dengan metode penyebaran kuesioner dan observasi.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa adanya efektifitas komunikasi interpersonal antara sesama karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa para karyawan dinilai baik dalam 5 unsur efektifitas komunikasi interpersonal yakni: keterbukaan, empati, sifat mendukung, sikap positif, dan kesetaraan.

Kata Kunci : Efektifitas, Komunikasi, Interpersonal, Karyawan

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Andy Alfatih, MPA
NIP. 196012241990011001**

**Nurly Meilinda, S.I.Kom, M.I.Kom
NIP.199005142015042001**

**Palembang, November 2018
Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya**

**Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si.
NIP. 197905012002121005**

ABSTRACT

Effectiveness of Interpersonal Communication (Study of employees of PT Pelabuhan Indonesia II (persero) Palembang branch).

This research is motivated by the problem of the diversity of employee characteristics that have an impact on the variety of interpersonal communication that is intertwined, and the existence of employee awarding events which are held once a year, whose impact can divide employee relations due to too much focus on existing competencies. Therefore, the formulation of the problem arises how the effectiveness of interpersonal communication among fellow employees of PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Branch II Palembang. While the type of this research is quantitative descriptive research type. This research was conducted with a population of 126 people and using the Slovin formula in Burhan Bungin found a sample of 57 respondents namely employees at PT. Port of Indonesia (Persero) Branch II Palembang. and carried out between April and October 2018. And the data collection method was completed by the method of distributing questionnaires and observations.

From the results of the study it was found that the effectiveness of interpersonal communication between fellow employees. This is indicated by the results of a study stating that employees are considered good in 5 elements of interpersonal communication effectiveness, namely: openness, empathy, supportiveness, positiveness, and equality.

Keywords: Effectiveness, Communication, Interpersonal, Employees

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Andy Alfatih, MPA
NIP. 196012241990011001**

**Nurly Meilinda, S.I.Kom, M.I.Kom
NIP.199005142015042001**

**Palembang, November 2018
Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya**

**Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si.
NIP. 197905012002121005**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia diciptakan di dunia sebagai makhluk sosial, yang berarti tidak bisa hidup tanpa adanya manusia lainnya. Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan orang lain untuk membantu dalam pekerjaan, untuk melanjutkan keturunan, dan sederhananya untuk bersosialisasi. Dalam proses saling membutuhkan inilah manusia menggunakan komunikasi.

Komunikasi itu sendiri menurut Shannon dan Weaver (1949) dalam Cangara (2014:22) merupakan bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lainnya, baik sengaja atau tidak disengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi. Dengan pesatnya perkembangan ilmu komunikasi saat ini timbul banyak kajian-kajian ilmu yang telah dibagi dan dapat diteliti, komunikasi intrapersonal, komunikasi massa, komunikasi organisasi, dan sebagainya. Menurut Hafied (2014:34) tipe komunikasi dibagi atas empat macam tipe, antara lain: (1) Komunikasi Intrapersonal, (2) Komunikasi Interpersonal, (3) Komunikasi publik, (4) Komunikasi Massa.

Empat tipe komunikasi tersebut mempunyai perbedaan dan keunikannya masing-masing. Salah satu tipe komunikasi yang umum dan menarik untuk dikaji adalah Komunikasi Interpersonal. Komunikasi Interpersonal menurut Wayne Pace (1979) dalam Hafied (2014:36) merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Penting bagi kehidupan manusia

untuk melakukan komunikasi interpersonal. Di dalam sebuah organisasi misalnya, komunikasi interpersonal adalah salah satu faktor penting yang dapat membantu faktor lainnya untuk menuju keberhasilan suatu organisasi. Faktor lainnya yang dimaksud adalah Sumber Daya Manusia di dalam organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi organisasi karena memiliki peran dari segala aspek, dalam aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek produksi dan sebagainya. Dengan banyaknya peran SDM dalam organisasi tersebut, maka dibutuhkan kemampuan berkomunikasi antar sesama pegawai yang baik.

Kemampuan berkomunikasi dengan sesama individu yang baik tercakup dalam sebuah organisasi yang sama akan membuahkan hasil yang baik untuk organisasi tersebut. Dalam konteks komunikasi interpersonal atau komunikasi antar individu telah dipastikan bahwa ada dua peran berkomunikasi yang dimainkan oleh masing-masing individu yang pertama ialah *Sender*, yang mengirimkan informasi kepada *Receiver*. Peran *Sender* dan *Receiver* ini ditemukan diberbagai bidang kehidupan, termasuk di dunia pekerjaan.

Dalam dunia pekerjaan pun, perkembangan terus menerus terjadi. Saat ini lapangan kerja semakin luas tetapi persaingan antara perusahaan juga semakin sengit. Hal tersebut dikarenakan masyarakat sudah kritis dalam menggunakan produk atau jasa. Masyarakat akan memilih produk/jasa terbaik dan tidak menggunakan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka. Perilaku ini pada akhirnya secara tidak langsung menuntut perusahaan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dapat menjadi pilihan terbaik di masyarakat. Individu didalam perusahaan, termasuk Pegawai pun dituntut untuk selalu memberikan hasil yang

dinginkan agar dapat selalu mencapai target agar produk atau jasa mereka dapat memuaskan masyarakat.

Untuk meraih hasil yang diinginkan tersebut, setiap komponen didalam perusahaan dianggap penting, termasuk Komunikasi Interpersonal antar karyawan yang terjadi didalam perusahaan. Hal itu dikarenakan hasil yang diinginkan tidak akan dapat tercapai apabila komunikasi interpersonal antar karyawan terganggu dan akhirnya akan menghambat proses bekerja sehingga mempengaruhi hasil yang diharapkan. Hal ini terjadi disetiap perusahaan yang berdiri meskipun mempunyai tujuannya masing-masing, termasuk PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang.

Peneliti memilih PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang bukan tanpa alasan, sebagai perusahaan BUMN terbesar dan satu-satunya di Sumatera Selatan yang menangani jasa kepelabuhanan saat ini tentu membuat perusahaan ini memiliki *traffic* yang besar, hal ini tentu terjadi karena seperti yang dikatakan diatas tadi bahwa belum ada perusahaan yang menangani jasa kepelabuhanan lainnya atau walaupun ada tidak sebesar PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang. Sebagai perusahaan terbesar dalam kepelabuhanan di Sumatera Selatan juga menuntut PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang untuk menangani masalah seperti pengangkutan barang, penyimpanan barang, *Safety*, dan lainnya. Untuk menangani masalah tersebut perusahaan tentu memerlukan karyawan yang banyak dari berbagai divisi, terutama divisi-divisi khusus seperti pengoperasian *crane*, *service* kapal, dan hal-hal kepelabuhanan yang lainnya. dengan banyaknya karyawan yang beragam ini, maka komunikasi

yang terjalin juga pasti memiliki banyak pola dan cara. Maka peneliti ingin melihat bagaimana komunikasi interpersonal apakah efektif atau tidak.

Selain penjabaran diatas, terdapat beberapa alasan utama yang melatarbelakangi peneliti untuk meneliti Efektifitas Komunikasi Interpersonal, yaitu:

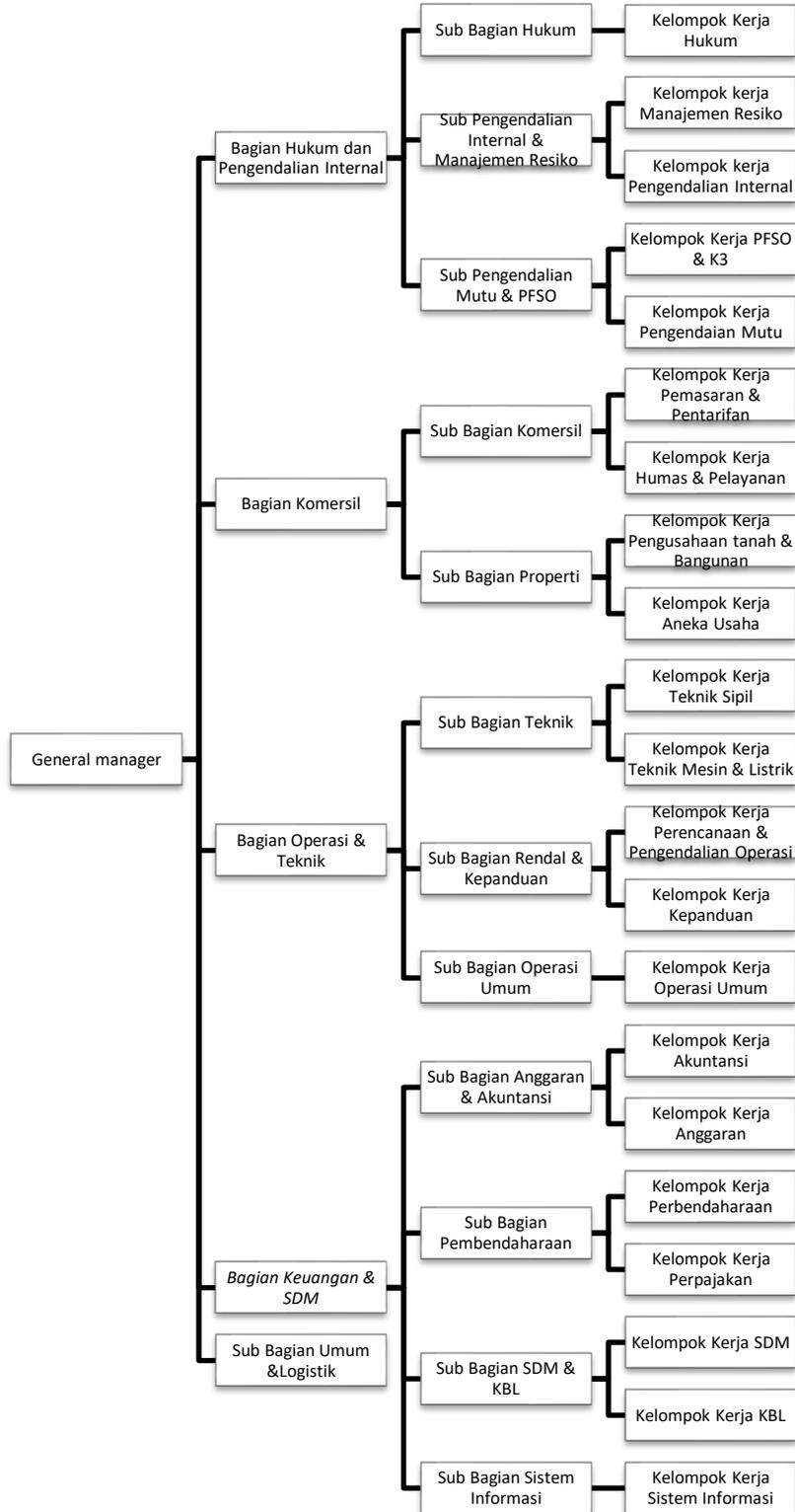
1. Beragamnya karakteristik karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang
2. Adanya *Event* yang melibatkan karyawan di dalam perusahaan setahun sekali

1.1.1 Beragamnya Karakteristik karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang

Sebagai salah satu perusahaan BUMN di Indonesia serta sebagai perusahaan unggulan di bidang jasa kepelabuhanan di Sumatera Selatan tentu menjadikan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang sebagai salah satu perusahaan besar. Sebuah perusahaan besar tentunya selain memiliki bagian-bagian atau divisi-divisi kerja yang beragam juga memerlukan SDM yang besar dalam segi kualitas dan dalam segi kuantitas untuk mengisi divisi sesuai dengan kemampuan mereka.

Tabel 1.1

Struktur Organisasi PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang



Sumber: Divisi SDM PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang

Tabel 1.2

Data Jumlah & Jabatan Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang

No	Jabatan dalam Perusahaan	Jumlah Pegawai
1	Administrator Operasi Umum	5
2	Administrator Pengendalian Internal	1
3	Assistant DGM	12
4	DGM	4
5	<i>GM</i>	1
6	Junior Assistant Officer	16
7	Junior DGM	1
8	Junior Officer	4
9	Operator CC/Jib Crane/ Luffing Crane Operasi Umum	1
10	Pandu Bandar Utama	1
11	Pandu Bandar	7
12	Pandu Laut	24
13	Senior Administrator	13
14	Senior Assistant Officer	17
15	Senior Operator Alat Bongkar Muat Operasi Umum	1
16	Supervisor	18
Jumlah		126

Sumber: Divisi SDM PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang

Pada tabel 1.2 diatas menyebutkan bahwa tercatat ada 126 karyawan yang dibagi ke 5 bagian dan dibagi kembali menjadi 12 sub bagian pada tabel 1.1 di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang. Jumlah karyawan yang

terbagi didalam 12 sub bagian ini juga tentu memiliki latar belakang (*Background*) yang berbeda, latar belakang yang dimaksud adalah latar belakang pendidikan, umur, agama, ras, dan lainnya. Bagaimana individu dibentuk dalam suatu pendidikan atau keluarga dapat mempengaruhi bagaimana cara komunikasi yang mereka lakukan. Dengan banyaknya individu yang memiliki latar belakang yang dibagi kedalam 12 sub divisi yang berbeda, maka dari itu peneliti merasa Efektivitas dari Komunikasi Interpersonal yang terjadi diantara sekian banyak karyawan perlu ditinjau dengan cermat efektifitasnya.

1.1.2 Adanya acara *Employee Awarding* dalam perusahaan yang diadakan setahun sekali

Sebagai perusahaan BUMN dan menjadi salah satu perusahaan BUMN terbesar dalam bidang kepelabuhanan, sudah sewajarnya PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) cabang Palembang sangat memperhatikan seluruh unsur-unsur didalam perusahaan, contohnya SDM atau para karyawan mereka. Sebagai upaya untuk memperhatikan karyawan, PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) cabang Palembang menyelenggarakan *event-event* yang melibatkan karyawannya, *event* yang dimaksud dimuat di dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Mekanisme Program Kegiatan Internal PT. Pelindo cabang Palembang

No	Anggota yang terlibat <i>Event</i>	<i>Event</i>
1.	Semua Karyawan	- <i>Employee Gathering & Family Gathering</i>

		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Employee Awarding</i> - Pelatihan - Acara-Acara khusus
--	--	---

Sumber: Divisi SDM PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang

Dari data diatas dapat dilihat bahwa adanya *Employee Awarding*. Kegiatan *employee awarding* merupakan kegiatan tahunan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang, dimana kegiatan tersebut dinilai berdasarkan atas bagaimana kinerja karyawan dari seluruh bagian internal perusahaan dalam kegiatan sehari-hari bekerja. Jadi, seluruh karyawan dapat mengikuti dan berlomba-lomba untuk mendapatkan sebagai gelar karyawan terbaik dan nantinya diantara sekian banyak nama karyawan yang terpilih, yang dinobatkan sebagai karyawan terbaik, namanya akan dikirimkan ke PT Pelabuhan Indonesia (Persero) pusat dan berhak menerima bonus dan hadiah yang telah disediakan.



Gambar 1.1

Foto kegiatan “karyawan Terbaik” periode tahun 2017

Sumber: Divisi SDM PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang

Adanya *event Employee Awarding* ini diharapkan agar setiap karyawan didalam perusahaan dapat bekerja lebih giat lagi. Namun di sisi negatifnya, event *Employee Awarding* ini terbentuk agar karyawan dipaksa harus mencapai target hingga akhirnya akan menimbulkan pergesekan antar karyawan untuk mencapai tujuan dan akhirnya akan mempengaruhi efektifitas komunikasi interpersonal mereka.

Dari uraian tersebut, telah dijelaskan bahwa alasan –alasan peneliti tertarik untuk meneliti merupakan alasan yang cenderung mengarah ke negatif. Namun hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa hasil yang diteliti peneliti yang meneliti efektifitas komunikasi interpersonal di kalangan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) akan positif juga, maka dari itu peneliti ingin meneliti lebih lanjut penelitian dengan mengangkat judul, **“Efektifitas Komunikasi Interpersonal (Studi terhadap karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) cabang Palembang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian yang diuraikan di atas, peneliti merumuskan sebuah pertanyaan, yaitu:

Bagaimana Efektifitas komunikasi interpersonal di kalangan pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektifitas komunikasi interpersonal di kalangan pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya wawasan peneliti di bidang ilmu komunikasi, khususnya komunikasi Interpersonal dan memberikan sumbangan pemikiran bagi para pembacanya.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan studi ilmu komunikasi dan khususnya studi komunikasi Interpersonal. Dengan kerangka pemikiran tersebut, maka diharapkan hasil penelitian ini memperkaya wawasan studi ilmu komunikasi bagi mahasiswa ilmu komunikasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pimpinan PT. Pelabuhan II (Persero) Cabang Palembang dalam melakukan setiap proses kerja terhadap bawahannya dengan lebih mengedepankan pendekatan komunikasi Interpersonal.
- 2) Sebagai bahan rujukan untuk mengembangkan ilmu dan teori-teori komunikasi organisasi serta bahan bagi pengembangan peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.Devito, Joseph. 2010. *Komunikasi Antarmanusia (edisi kelima)*. Tangerang Selatan : Karisma Publishing Group
- Ali, Muhammad & Ansori. 2012. *Psikologi Remaja : Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Budi, Triton P. 2006. "*SPSS13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*". Yogyakarta: C.V Andi
- Bungin, Burhan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Media Group
- Cangara, Hafied. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. "*Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ellen Guffey, Mary Dkk. 2004. *Business Communication : Process & Product*. Jakarta : Selemba Empat
- Mader, Thomas F dan Diane C. Mader. 1990. *Understanding One Another: Communicating Personally*. United States: Brown
- Mawardi, Dodi dan Dani Miftahul A. 2010. *The Power of Networking*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup
- Makau, Josina M. 2009. *Cooperative Argumentation: A model for deliberate community*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi (Suatu Pengantar)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. 2008. *Komunikasi Efektif Suatu Pendekatan Lintasbudaya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. 2012. *Human Communication Prinsip-Prinsip Dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Poerwopoespito, Oerip S. 2010. *Menggunggah Mentalitas Profesional & Pengusaha Indonesia*. Bekasi: Grafindo
- Rakhmat, Jalalludin. 2012. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Surana, CN dan J. Pantouw. 2010. *English for Business and Office*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi (Edisi Pertama)*. Jakarta : Kencana
- Wood, Julia T. 2012. *Interpersonal Communication Everyday Encounters*. North Carolina: University of North Carolina

Skripsi / Tesis :

Novianti, Eva. 2016. *Hubungan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Griya Perbelanjaan Mekar Yogyakarta)*. Skripsi S1 Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Yogyakarta

Indriani. 2014. *Efektifitas Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (Studi di MTs Negeri Tangerang II Pamulang)*. Skripsi S1 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.