PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTARA ATASAN DAN BAWAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi di Radio Republik Indonesia Palembang)

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Strata 1 (S1) Ilmu Komunikasi

Konsentrasi: Hubungan Masyarakat

Disusun Oleh:

Dina Isnaini Putri

07031381419127

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2018

Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Radio Republik Indonesia Palembang)

Skripsi

Oleh:
Dina Isnaini Putri
07031381419127

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 6 September 2018
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Jabatan	Nama	Tanggal	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Retna Mahriani, M.Si NIP. 196012091989122001	6-09-2018	
Sekretaris	Dra. Retno Susilowati, M.M NIP.195905201985032003	6-9-2018	
Anggota	Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Si NIP. 195407241885032001	6-09-2018	6 September 2018
Anggota	Oemar Madri Bafadhal, S.I.Kom., M.Si. NIP. 199208222018031001	6-09-2018	

Mengetahui,

Dekan FISIP Unsri	Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi
Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si	Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si.
NIP. 19631106 199003 1001	NIP. 197905012002121005

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

1. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Radio Republik Indonesia Palembang)" ini adalah karya penelitian saya sendiri dan tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dengan acuan yang disebutkan sumbernya, baik dalam naskah karangan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi, baik Skripsi beserta gelar Sarjana saya dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Publikasi sebagian atau keseluruhan isi Skripsi pada jurnal forum ilmiah harus menyertakan tim promotor/pembimbing sebagai *author* dan program studi Ilmu Komunikasi Universitas Sriwijaya sebagai institusinya. Apabila saya melakukan pelanggaran dari ketentuan publikasi ini, maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik yang berlaku.

Palembang, 6 September 2018

METERAI TEMPEL
44DBCAEF745085897
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Dina Isnaini Putri
NIM. 07031381419127

ABSTRAK

Efektivitas komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi secara langsung atau tatap muka baik antara seseorang dengan seseorang maupun dengan kelompok, komunikasi ini sangat efektif karena dapat langsung diketahui respon dari komunikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia. Penelitian ini dilakukan di Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan variabel bebasnya yaitu efektivitas komunikasi interpersonal dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengumpulan datanya dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi dan studi dokumentasi. Penyebaran kuesioner ini penulis sebarkan kepada responden yang merupakan pegawai Radio Republik Indonesia Palembang yaitu sebanyak 56 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Palembang, Berdasarkan nilai t diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,834 > t_{tabel} 2,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Efektivitas Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Retna Mahriani, M.Si	Dra. Retno Susilowati, M.M
NIP.196012091989122001	NIP.195905201985032003

Palembang, 6 September 2018

Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya

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

NIP.197905012002121005

ABSTRACT

The effectiveness of interpersonal communication is communication that occurs directly or face to face both between someone and someone or with a group, this communication is very effective because it can immediately known the response of the communicant. This study aims to determine whether there is an effect of the effectiveness of interpersonal communication between superiors and subordinates on employee perfomance at Radio Republik Indonesia. This research was conducted at Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang. In the study using quantitative research, with the independent variabels namely the effectiveness of interpersonal communication and the dependent variabel is the performance of employees. The collection of data is done throught the dissemination of observation questionnaires and documentation studies. The questionnaire distribusion is distributed to the respondents who are employees of Radio Republik Indonesia Palembang is as many as 56 respondents. The results of this study indicate that the effectiveness of interpersonal communication positively affects employee perfomance at Radio Republik Indonesia Palembang. Based on the value, it is know that t_{count} *of* 5,834 > t_{tabel} 2,005 *so that it can be concluded that the effectiveness variabel of personal communication (x) affects the performance variabel employees (y)*

Keywords: *Effectiveness of Interpersonal Communication, Performance of Supervisor Employees*

Advisor I	*Advisor II*
Dr. Retna Mahriani, M.Si	Dra. Retno Susilowati, M.M
NIP.196012091989122001	NIP.195905201985032003

Head of Communication Science Department

Faculty of Social and Political Sciences

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

NIP.197905012002121005

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(Q.S. Al Insyirah : 6-8)

Kupersembahkan kepada:

- Kedua Orang tuaku
- Keluarga Tercinta
- Dosen Jurusan Ilmu Komunikasi
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat serta karunia-Nya pada penulis, sehingga telah memberikan kemudahan dalam menyusun karya tulis ilmiah ini yang berbentuk skripsi. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas akhir dalam memperoleh gelar sarjana (S-1) pada Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Pada saat pembuatan serta penyusunan skripsi ini, bagi peneliti merupakan suatu kesempatan yang berharga bagi penulis, karena berbagai macam kesulitan yang harus dilalui terutama dalam menganalisis data, namun berkat ridhonya jualah tercipta skripsi yang berjudul "Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal antara Atasan dan Bawahan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Radio Republik Indonesia Palembang)".

Dalam proses penyelesaian skripsi ini tentu banyak pihak baik secara langsung maupun tidak langsung ikut terlibat, untuk itu pada kesempatan inilah perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dlam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

1. Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sekaligus Pembimbing Akademik

2. Bapak Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si, selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi atas seluruh bimbingan dan masukannya selama masa penyusunan skripsi ini

3. Ibu Dra. Hj. Retna Mahriani, M.Si., selaku Pembimbing I skripsi yang selalu meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan atas penulisan skripsi ini

4. Ibu Dra. Retno Susilowati, M.M., selaku Pembimbing II skripsi yang selalu memberikan yang memberikan kritik atau saran serta bimbingannya selama menyelesaikan skripsi ini

5. Ibu Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd, selaku Penguji I skripsi yang memberikan banyak masukan baik kritik dan saran dalam skripsi

6. Bapak Oemar Madri Bafadhal, S.I.Kom., M.Si selaku Penguji II skripsi yang memberikan kritik dan saran di dalam skripsi

7. Bapak Drs. Eddy Sukmana, SH., MM., MH selaku Kepala Stasiun Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi

8. Ibu Agrani selaku staf dan karyawan di Radio Republik Indonesia yang telah memberikan semangat dan memberikan masukan maupun kritik dan saran dalam menyelesaikan skripsi

9. Ibu Nur Aisyah atas seluruh bantuannya dalam memberikan data pada saat proses penyelesaian skripsi

10. Bapak Bahrudin atas seluruh masukan dan bantuannya dalam memberikan data dan ilmunya untuk skripsi saya

11. Seluruh Dosen Pengajar Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan

12. Civitas akademik Program studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya

13. Rekan-rekan lainnya yang telah berkenan memberi dukungan serta dorongan baik moril maupun spritual kepada peneliti

14. Teman-teman aku betinoan yang terdiri dari novita, mega, devi, bella, fidya, ama dan ega yang senantiasa bersama dari kuliah sampai dengan sekarang

15. Sepupu tersayang Anisa Fitrya yang telah memberikan semangat dan dukungan sampai dengan saat ini

16. Teman-teman angkatan 2014 program studi ilmu komunikasi

17. Kakak Abduh terima kasih untuk ilmunya yang sangat bermanfaat selama proses penyusunan skripsi

18. Orang terdekat saat ini Angga Saputra yang selalu memberikan semangat, dukungan dan masukan dalam menyusun skripsi

19. Semua keluargaku khususnya kedua orang tuaku yang telah memberikan bantuan moril dan materi serta semangatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya. Akhir kata penulis menyadari keterbatasan dan kekurang penulis dalam penulisan skripsi ini dan juga memohon maaf atas segala kesalahan yang mungkin ditemukan dalam skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Palembang, 14 Agustus 2018

Dina Isnaini Putri

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL..... i

HALAMAN PENGESAHAN..... ii

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI... iii

ABSTRAK..... iv

ABSTRACT..... v

MOTO DAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI..... x

DAFTAR TABEL..... xiv

DAFTAR GAMBAR xviii

DAFTAR LAMPIRAN..... xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 7

1.3. Tujuan Penelitian 7

1.4. Manfaat Penelitian 7

1.4.1. Manfaat Teoritis 7

1.4.2. Manfaat Praktis 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori 9

2.1.1. Efektivitas Komunikasi Interpersonal 9

2.2. Variabel Penelitian 11

2.2.1. Komunikasi Interpersonal 11

2.2.2. Kinerja Karyawan 11

2.3. Teori-teori yang terkait dengan variable 12

2.3.1. Pengertian Ilmu Komunikasi 13

2.3.2. Pengertian Efektivitas 13

2.3.3. Komunikasi Interpersonal 14

2.3.4. Karakteristik Komunikasi Interpersonal 15

2.3.5. Efektivitas Komunikasi Interpersonal 16

2.3.6. Kinerja Karyawan 23

2.4. Teori yang digunakan 26

2.4.1. Teori Kinerja Karyawan 26

2.4.2. Teori Efektivitas Komunikasi Interpersonal 27

2.4.3. Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan 28

2.5. Kerangka Teori 30

2.6. Kerangka Pemikiran 31

2.7. Hipotesis Deskriptif 32

2.8. Penelitian Terdahulu yang Relevan 32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian..... 38

3.2. Definisi Konsep..... 38

3.3. Definisi Operasional..... 39

3.4. Unit Analisis, Populasi dan Sampel..... 42

3.4.1. Unit Analisis 42

3.4.2. Populasi..... 42

3.4.3. Sampel..... 42

3.5. Data dan Sumber Data 44

3.5.1. Data 44

3.5.2. Sumber Data..... 44

3.6. Instrumen Penelitian 45

3.7. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Instrumen Penelitian..... 46

3.7.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian..... 46

3.7.2. Uji Reabilitas Instrumen Penelitian 48

3.8. Teknik Pengumpulan Data..... 49

3.9. Uji Normalitas..... 50

3.10. Teknik Analisis Data..... 50

3.10.1. Teknik Deskriptif Kuantitatif..... 50

3.10.2. Teknik Eksplanatif 51

3.10.3. Hipotesis Statistika 51

3.10.4. Alat Uji Hipotesis 51

3.10.5. Kriteria Menyimpulkan 52

BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1. Sejarah singkat RRI Palembang 53

4.2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi RRI Palembang ... 56

4.3. Visi, Misi dan Moto RRI Palembang 57

4.3.1. Visi Radio Republik Indonesia Palembang 57

4.3.2. Misi Radio Republik Indonesia Palembang 57

4.3.3. Moto Radio Republik Indonesia Palembang..... 58

4.4. Logo Radio Republik Indonesia Palembang 58

4.5. Program Radio Republik Indonesia Palembang..... 59

4.6. Struktur Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi 60

4.6.1. Struktur Organisasi RRI 60

4.6.2. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi 63

BAB V HASIL DAN ANALISIS

5.1. Analisis Deskriptif Kuantitatif 69

5.2. Analisis Eksplanatif 110

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan 118

6.2. Saran..... 120

DAFTAR PUSTAKA 121

LAMPIRAN 125

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran..... 31

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu 33

Tabel 3.1 Definisi Operasional 39

Tabel 3.2. Bobot Kuesioner Penelitian 46

Tabel 4.1 Struktur Organisasi LPP RRI Palembang..... 62

Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Menurut Status Pegawai 67

Tabel 4.3 Jumlah Penduduk Menurut Unit Kerja 68

Tabel 4.4. Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin 68

Tabel 5.1. Kriteria Penilaian berdasarkan rata-rata skor..... 70

Tabel 5.2. Menerima masukan dari orang lain dalam berkomunikasi antara atasan dan bawahan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 71

Tabel 5.3 Berkomunikasi secara jujur dan terbuka antara atasan dan bawahan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 72

Tabel 5.4 Bertanggung jawab atas apa yang sudah dikatakan antara atasan dan bawahan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 74

Tabel 5.5 Kritik dan saran secara terbuka antara atasan dan bawahan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 75

Tabel 5.6 Dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain dalam komunikasi antara atasan dan bawahan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 77

Tabel 5.7 Memahami pendapat, sikap dan perilaku orang lain dalam komunikasi antara atasan dan bawahan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 78

Tabel 5.8 Memiliki komitmen untuk bekerja sama didalam suatu instansi antara atasan dan bawahan..... 79

Tabel 5.9 Interaksi yang terbuka dalam komunikasi antara atasan dan bawahan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 81

Tabel 5.10 Memberikan respon terhadap lawan bicara dalam komunikasi antara atasan dan bawahan..... 82

Tabel 5.11 Mampu menempatkan diri setara dengan orang lain dalam komunikasi antara atasan dan bawahan..... 84

Tabel 5.12 Mengakui pentingnya kehadiran orang lain dalam komunikasi antara atasan dan bawahan..... 85

Tabel 5.13 Tidak memaksakan kehendak antara atasan dan bawahan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 87

Tabel 5.14 Komunikasi dua arah dalam komunikasi antara atasan dan bawahan..... 88

Tabel 5.15 Bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Pekerjaan) di Radio Republik Indonesia Palembang..... 89

Tabel 5.16 Memiliki kemampuan untuk berinovasi dalam komunikasi antara atasan dan bawahan..... 91

Tabel 5.17 Terbuka pada pengetahuan baru seperti mengikuti pelatihan secara intensif antara atasan dan bawahan..... 92

Tabel 5.18 Jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan antara atasan dan bawahan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 94

Tabel 5.19 Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 95

Tabel 5.20 Bersedia melakukan pekerjaan dadakan/ tambahan sesuai target di Radio Republik Indonesia Palembang..... 96

Tabel 5.21 Disiplin dalam bekerja antara atasan dan bawahan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 98

Tabel 5.22 Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di Radio Republik Indonesia Palembang..... 99

Tabel 5.23 Menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 101

Tabel 5.24 Tetap bekerja semaksimal mungkin meskipun alat untuk bekerja kurang maksimal..... 102

Tabel 5.25 Sadar akan pekerjaan tanpa di ingatkan pimpinan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 104

Tabel 5.26 Pekerjaan yang dilakukan karyawan dikontrol oleh atasan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 105

Tabel 5.27 Dapat bekerja sama dengan tim di Radio Republik Indonesia Palembang..... 107

Tabel 5.28 Menjaga reputasi atau nama baik perusahaan di Radio Republik Indonesia Palembang..... 108

Tabel 5.29 Kategori Penilaian..... 109

Tabel 5.30 Koefisien 111

Tabel 5.31 Uji Nilai Signifikansi 112

Tabel 5.32 Koefisien Regresi Sederhana 113

Tabel 5.33 Hasil Korelasi Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal antara atasan dan bawahan terhadap Kinerja Karyawan..... 114

Tabel 5.34 Kriteria Penilaian Berdasarkan Rata-rata Skor 114

Tabel 5.35 Uji Hipotesis 115

DAFTAR GAMBAR

halaman

Gambar 4.1 Logo Radio Republik Indonesia..... 58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... 125

Lampiran 2 Nilai dan jawaban dari masing-masing responden pada variabel efektivitas komunikasi interpersonal (x)..... 130

Lampiran 3 Nilai dan jawaban dari masing-masing responden pada variabel kinerja karyawan (y) 133

Lampiran 4 Uji validitas dan reabilitas penelitian 136

Lampiran 5 Uji Normalitas 144

Lampiran 6 Hasil regresi linier sederhana 144

Lampiran 7 Distribusi Nilai t_{tabel}..... 146

Lampiran 8 Kartu bimbingan skripsi dosen pembimbing I 147

Lampiran 9 Kartu bimbingan skripsi dosen pembimbing II .....`149

Lampiran 10 Surat Keputusan Penunjukan Pembimbing Skripsi 150

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Komunikasi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia. Sejak lahir manusia telah melakukan komunikasi yang sangat sederhana, seiring dengan perkembangan individu komunikasi pun menjadi lebih sempurna sehingga terjadi suatu proses antara pemberi pesan dengan penerima pesan. Komunikasi ini dibutuhkan dalam semua sisi kehidupan, baik dalam rumah tangga maupun lingkungan masyarakat, termasuk dunia kerja.

Komunikasi merupakan dasar dari sebuah interaksi antar manusia. Karena tanpa komunikasi, interaksi antar manusia, baik secara perorangan, kelompok, maupun organisasi tidak mungkin terjadi. Sebagian besar interaksi antar manusia berlangsung dalam situasi komunikasi interpesonal. Komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain yang memiliki hubungan secara jelas dan memberikan umpan balik serta dapat menjadi semakin intim. Bila pesan disampaikan tidak terjadi persamaan pengertian, gagal mendorong individu berkomunikasi tetapi merasakan hubungan semakin jauh bahkan semakin buruk, berarti komunikasi yang terjadi tidak efektif. Menurut Devito (1997:259) efektivitas komunikasi interpersonal dapat dilihat dari keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan.

Namun komunikasi interpersonal antara atasan dengan bawahan membawa persoalan baru dalam organisasi karena adanya perbedaan sikap dan persepsi tiap karyawan yang berbeda-beda dalam menanggapi komunikasi interpersonal yang terjadi. Ada karyawan yang memiliki komunikasi interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan sehingga menumbuhkan percaya diri dalam bekerja. Bawahan menjadi terbuka mengutarakan pendapat dan masalah yang dihadapi kepada atasan. Ada juga bawahan yang kurang terbuka terhadap atasan

karena atasan suka menghakimi dan berprasangka buruk, bahkan tidak mau menerima saran dan kritik dari bawahan. Berdasarkan hasil pra riset peneliti pada tanggal 21 februari 2018 di Radio Republik Indonesia Palembang, terdapat perbedaan sikap dan persepsi dari tiap karyawan dalam menanggapi komunikasi interpersonal yang terjadi dikarenakan sikap karyawan atau pegawai dan juga staf yang kurang kooperatif saat ditegur atasan berkaitan dengan indisipliner seperti karyawan atau pegawai yang datang dan pulang hanya absen saja.

Dalam hal ini komunikasi interpersonal seorang pimpinan bisa menentukan pola dan bentuk komunikasi dari perusahaan tersebut. Ini terjadi karena pimpinan tersebut memiliki wewenang tersendiri. Biasanya komunikasi interpersonal seorang pemimpin mengambil pengalaman sebelumnya ketika ia memimpin di tempat lain dan dipadupadankan dengan kepribadian dari pemimpin tersebut. Inilah yang menentukan komunikasi interpersonal karyawan.

Seorang pemimpin harus memiliki sifat yang terbuka dan tidak ada yang disembunyikan atau ditutupi terkait perihal kerja dan perihal perusahaan, guna kepentingan dan kemajuan bersama, meskipun komunikasi terbuka belum tentu memberikan jaminan yang terbaik untuk perusahaan. Pemimpin juga harus bisa melihat, memahami, dan menindaklanjuti situasi kondisi yang dihadapi karyawan dilingkungan kerja. Dengan demikian, apabila seorang pemimpin melakukan hal tersebut, komunikasi yang terbuka pada semua pihak, maka kinerja karyawan akan meningkat. Ini dapat terjadi karena adanya komunikasi yang terbuka, karyawan akan mendapatkan informasi yang lengkap dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan berpengaruh pada peningkatan motivasi karyawan dan kinerja yang ada dilingkungan perusahaan.

Tingkah laku sumber daya manusia (karyawan) yang ada di lingkungan perusahaan (kerja) harus dibangun melalui komunikasi yang selaras, sehat dan terbuka. Dengan adanya komunikasi yang sehat tersebut dapat memelihara hubungan pegawai dengan atasan. Baharum *et al* (2005:2) mengatakan bahwa komunikasi merupakan aspek dan elemen yang penting dalam kefungsian sebuah

organisasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik. Faktor komunikasi yang efektif merupakan` alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, instruksi-instruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Sekaligus mengoreksi apakah pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh para bawahannya.

Komunikasi karyawan yang efektif akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, perbaikan pencapaian hasil karya dan tujuan perusahaan. Selain itu dengan adanya keterbukaan sejumlah keuntungan-keuntungan penting dapat dicapai di mana karyawan akan berpengetahuan luas. Karyawan akan menjadi lebih baik dan produktif di mana mereka memberikan waktu lebih banyak untuk pekerjaan mereka dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik untuk perusahaan.

Jadi, komunikasi yang baik dalam hal ini atasan dengan karyawan akan memberikan dampak atau pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja atau gairah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik. Dalam tujuan pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, sangat dibutuhkan peranan dari komunikasi dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan. Agar komunikasi berjalan efektif dan semangat kerja karyawan tercipta dengan baik perlu dorongan dan motivasi yang besar dari pemimpin perusahaan.

Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan berdampak terhadap sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan keterampilan, konsentrasi pekerja serta kemampuan-kemampuan lain untuk dapat mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Radio Republik Indonesia adalah salah satu organisasi fundamental yang bergerak di bidang informasi dan komunikasi. Karena itu perlu diperhatikan proses komunikasi yang terjadi di dalamnya karena sumber daya manusia di dalamnya di tuntut untuk bisa menerapkan pola komunikasi yang baik sebagai

contoh sebelum berkomunikasi dengan masyarakat eksternal. Namun kenyataannya, menurut Ibu Agrani, selaku karyawan di Radio Republik Indonesia Palembang komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan membawa permasalahan bahwa banyaknya pegawai muda yang harusnya bisa profesional dan berkembang namun tidak dapat maksimal karena atasan atau pimpinannya tidak memiliki komunikasi yang terbuka, gaya pimpinan yang hanya satu arah, tidak menerima masukan dari tim atau karyawannya yang membuat terhambatnya penyelesaian suatu pekerjaan. Oleh karena itu perlunya komunikasi interpersonal yang terbuka antara atasan dan bawahan sehingga akan berdampak terhadap kinerja dari pada karyawan tersebut.

Ada tiga alasan penulis dalam memilih judul penelitian:

1. Adanya perbedaan sikap dan persepsi tiap karyawan yang berbeda-beda dalam menanggapi komunikasi interpersonal yang terjadi

2. Banyak pegawai muda yang harusnya bisa profesional dan berkembang namun tidak dapat maksimal karena pimpinan atau atasannya tidak memiliki komunikasi yang terbuka

3. Gaya pimpinan yang hanya satu arah dan tidak menerima masukan dari timnya yang membuat terhambatnya penyelesaian dalam suatu pekerjaan

Adapun penjelasan masing-masing poin diatas adalah sebagai berikut:

1.1.1. Adanya perbedaan sikap dan persepsi tiap karyawan yang berbeda-beda dalam menanggapi komunikasi interpersonal yang terjadi

Persepsi adalah faktor pengaruh komunikasi interpersonal. Persepsi adalah proses memberi makna pada sensasi sehingga manusia memperoleh makna yang baru. Dalam sistem komunikasi interpersonal, persepsi merujuk pada persepsi interpersonal. Dengan kata lain, masing-masing partisipan komunikasi akan membentuk sebuah kesan atau persepsi terhadap partisipan lainnya. Kesan atau persepsi ini sangat penting untuk mencapai kesamaan makna.

Dalam komunikasi interpersonal, persepsi dibentuk faktor personal (pengalaman, motivasi, dan kepribadian) dan faktor situasional (deskripsi verbal dan petunjuk-petunjuk nonverbal). Pengaruh persepsi dalam komunikasi interpersonal dapat bersifat negatif maupun positif. Pengaruh persepsi yang negatif misalnya terjadi kesalahan persepsi yang dapat menimbulkan konflik. Sementara itu, pengaruh persepsi yang positif misalnya memahami dan menghargai adanya perbedaan persepsi.

Dalam hal ini di Radio Republik Indonesia Palembang ada perbedaan persepsi, misalnya impelementasi sebuah konsep yang ditawarkan pimpinan atau atasan menjadi berbeda di lapangan karena kurangnya kemampuan untuk menterjemahkan keinginan yang disampaikan.

1.1.2. Banyak pegawai muda yang harusnya bisa profesional dan berkembang namun tidak dapat maksimal karena pimpinan atau atasannya tidak memiliki komunikasi yang terbuka

Faktor pengaruh dalam komunikasi interpersonal berikutnya adalah keterbukaan. Keterbukaan juga berkaitan erat dengan konsep diri. Konsep diri seseorang akan berkembang dan meningkat jika ia menerima reaksi orang lain terhadap keterbukaan dirinya. Keterbukaan diri atau membuka diri atau *self-disclosure* terjadi ketika seseorang dengan tujuan tertentu menyuguhkan beragam informasi tentang dirinya kepada orang lain yang tidak akan orang lain ketahui jika ia tidak mengatakan kepada mereka.

Pengaruh *self-disclosure* dalam komunikasi antar pribadi diantaranya meningkatkan komunikasi dan menciptakan kualitas hubungan interpersonal yang baik. Hubungan interpersonal tidak akan mencapai kedekatan atau keintiman tanpa adanya *self-disclosure*. Cara seseorang mempelajari dirinya dari sudut pandang orang lain dikaji lebih mendalam dalam teori Johari Window dan teori penetrasi sosial.

Di Radio Republik Indonesia Palembang pimpinan atau atasan tidak memiliki komunikasi yang terbuka contohnya kurangnya memberikan kesempatan pada yang muda untuk menyusun sebuah gagasan baru, karena ketidak terbukaan pimpinan dan pembatasan ruang senioritas.

1.1.3. Gaya pimpinan yang hanya satu arah dan tidak menerima masukan dari timnya yang membuat terhambatnya penyelesaian dalam suatu pekerjaan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang pemimpin untuk memimpin bawahan, mengatur dan merumuskan, menerapkan suatu pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing bawahan dalam arti kapan dilakukan dan di mana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu dicapai. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.

Di dalam perusahaan/ instansi di Radio Republik Indonesia Palembang ini terlihat jelas bahwa adanya perbedaan gaya pimpinan yang hanya satu arah dan tidak menerima masukan dari timnnya misalnya dalam mengambil sebuah keputusan yang bahkan sifatnya tidak penting atau urgent pun masih harus menunggu keputusan pimpinan

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Radio Republik Indonesia Palembang)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas antara lain sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat yaitu :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu komunikasi dan menambah kajian ilmu komunikasi khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal antara Atasan dan Bawahan terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia Palembang.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau sumbangan pemikiran dan sumber informasi bagi Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang dalam hal peningkatan prestasi kerja pegawai. Dengan masukan ini, pihak Radio Republik Indonesia Palembang diharapkan mengetahui dan sadar akan efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan terhadap kinerja karyawan.

Bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan bagi peneliti selanjutnya mengenai efektivitas komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan bawahan dalam sebuah organisasi, penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana (S1) Jurusan Ilmu Komunikasi Fisip Unsri Palembang

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Arifin. 2008. *Ilmu Komunikasi: Sebuah Pengantar Ringkas*. Jakarta: Rajawali Pers

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Asegaf, Dja'far. 1986. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Atmoko, T. (2011). *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*

Baharum, S., Sawai, J. P., & Rathakrishnan, R. B. 2005. *Hubungan Antara Komunikasi Dalam Organisasi Dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Dan Komitmen Kerja.*

Basya Muslim dan Sati Irnulan. 2006. *Tantangan Indonesia Baru : strategi dan aktivitas public relation.* Jakarta : BPP Perhumas

Budyatna, Muhammad, dkk. 2014. *Teori Komunikasi Antar Pribadi*. Jakarta: Kencana Prenaga Media Group

Candara, Hafied. 1998. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Press

Daryanto, Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media

Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia edisi 5 Alih bahasa: Ir. Agus Maulana, M.S.M*. Jakarta: Karisma Publishing Grup

Effendi, O., U. 1998. *Dimensi-Dimensi Komunikasi*. Bandung Alumni

Effendy, Uchjana Onong. 2004. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty*

Harapan, Edi & Ahmad, Syarwani. 2014. *Komunikasi Antarpribadi: Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers

Hasibuan, Masayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hendriati Agustiani. 2006. *Psikologi Perkembangan:Pendekatan Ekologi Kaitanya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri Pada Remaja*. Bandung: Refika Aditama

Jalaludin, Rakhmat. 2005. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Johnson. 1981. *Komunikasi Keluarga: Kunci Kebahagiaan Anda*. Jogyakarta: Kantisius

Joseph A, Devito. 1997. *Komunikasi Antar Manusia Edisi Kelima.* Jakarta: Proffesional Books.

Mangkunegara, A. A. Anawar, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Alumni

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketiga.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset

Miftah, Toha. 1996. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Press

Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung:Remaja Rosdakarya

Ngalimun. 2017. *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru Press

Rakhmat, Jalaludin. 2007. *Psikologi Komunikasi*. Jakarta: Rosda Karya

Ruslan, Rosady. 2006. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi: Konsepsi dan Aplikasi.* Jakarta : Raja Grapindo Remaja

Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Kinerja, Performance Management System Panduan untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT.Gramedia

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu

Senjaya, Sasa, Djuarsa. 1994. *Pengantar Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka

Siagian, Sondang, P. 1995. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Sm Abede, Pareno. 2002. *Kuliah Karyawan*. Surabaya: Papyrus

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Afabeta

Supardi. 2017. *Statistik Penelitian Pendidikan: Perhitungan, Penyajian, Penjelasan, Penafsiran dan Penarikan Kesimpulan*. Depok: Rajawali Pers

Suyono. 2004. *Cerdas Berpikir Bahasa dan Sastra Indonesia*. Jakarta: Ganeca Exact

Tika, Moh. Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Udai, Pareek. 1984. *Memahami Proses Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wayne, Pace. 1993. *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya

Jurnal

Dasa Syawal Syahputra. 2016. Efektivitas Komunikasi Interpersonal Kepala Siaran Dalam Meningkatkan Kinerja Penyiar di Radio Arrisalah FM Tanjung Morawa. Universitas Negeri Sumatera Utara Medan

Fariz Remanda. 2012. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN Suska) Pekanbaru

Ferry Afriyadi. 2015. Efektivitas Komunikasi Interpersonal antara Atasan dan Bawahan Karyawan PT Borneo Enterprsindo Samarinda. Universitas Mulawarman Kalimantan Timur

Internet

Hendryadi. 2017. Metode Pengumpulan Data. https://teorionline.wordpress.com/service/metode-pengumpulan-data/,diakses pada tanggal 2 desember 2017 jam 13

Ilham, Decky. 2016. Komunikasi Interpersonal Efektif. https://ramadhanirhamu.wordpress.com/2016/10/16/komunikasi-interpersonal-efektif/, diakses pada tanggal 2 desember 2017 jam 1

Lapan, Hartono. 2016. Pengertian dan Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan. http://www.gomarketingstrategic.com/2016/06/pengertian-dan-cara-meningkatkan.html, diakses pada tanggal 2 desember 2017 jam 1

http://ulilhidayahalamatkendal51371.blogspot.co.id/2013/12/penerimaan-diri.html, diakses pada tanggal 22 mei jam 8

http://repository.ump.ac.id/174/3/BAB%20II_Hana%20Catur%20S..pdf,diakses pada tanggal 21 mei jam 10

https://dosenpsikologi.com/pengertian-empati-menurut-para-ahli, diakses pada tanggal 22 mei jam 8

http://repository.ump.ac.id/4150/3/Enggar%20Kartika%20Sari_BAB%20II.pdf, tanggal 20 mei jam 9

http://www.definisimenurutparaahli.com/pengertian-komitmen-kerja/, diakses tanggal 21 mei jam 1

http://repository.unisba.ac.id/bitstream/handle/123456789/5649/06Bab2_Pratama_10050008174_skr_2016.pdf?sequence=6&isAllowed=y, diakses tanggal 21 mei jam 1

https://www.kajianpustaka.com/2016/10/pengertian-tujuan-fungsi-dan-manfaat-sop.html, diakses tanggal 21 mei jam 1