



PSIKOEDUKASI KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTAR KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI PT. KARYA INSANI SEJAHTRA

Nur Azizah, Baso Lukman Subhan *, Rahmat Permadi

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

e-mail*: baso12.bl@gmail.com

Abstrak

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dan sangat berpengaruh dalam interaksi sosial, termasuk di lingkungan kerja. Suasana perusahaan yang memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya dapat tercipta dengan komunikasi interpersonal yang efektif. Maka dari itu sangat penting untuk mengasah kemampuan komunikasi interpersonal dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Tujuan diadakannya webinar psikoedukasi kepada karyawan PT Karya Insani Sejahtera yaitu, untuk menambah wawasan karyawan mengenai komunikasi interpersonal sehingga meningkatkan efektivitas kinerja. Selain itu, diharapkan psikoedukasi dapat mengurangi permasalahan komunikasi yang sering terjadi pada karyawan PT Karya Insani Sejahtera. Berdasarkan hasil kegiatan webinar psikoedukasi dan analisis data pretest dan posttest dapat diketahui bahwa karyawan dapat memperoleh wawasan mengenai komunikasi interpersonal. Webinar psikoedukasi pada karyawan dinilai berhasil ditinjau dari peningkatan nilai skor sebelum menerima materi dan setelah menerima materi psikoedukasi.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal; Efektivitas Kinerja; Psikoedukasi; Webinar

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting bagi sebuah perusahaan. Terlepas dari bentuk atau tujuannya, perusahaan didirikan dengan visi berbeda yang bertujuan untuk memberikan pelayanan prima kepada pelanggan, dan dalam pelaksanaan tersebut, dikelola dan ditangani oleh manusia. Menurut Hariandja (2002) sumber daya manusia, seperti halnya faktor lain seperti modal, merupakan elemen yang sangat penting bagi perusahaan. Produk yang baik tidak hanya berasal dari teknologi yang berkualitas tetapi juga dari sumber daya manusia yang berkualitas (Ramdhani & Rasto, 2021). Dalam kehidupan, sumber daya manusia perlu berkomunikasi. Maka dari itu kita perlu melakukan interaksi dengan orang, kelompok, dan komunitas lain. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dan sangat berpengaruh dalam interaksi sosial, termasuk di lingkungan kerja.

Dalam pengembangan perusahaan, mempelajari manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Rizqiyah, 2024). Lestari & Ardiningrum (2023) mengemukakan bahwa dalam proses mengembangkan perusahaan atau organisasi, komunikasi sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Hasil yang lebih baik dapat dicapai oleh individu, tim, dan organisasi dengan bantuan komunikasi. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kesejahteraan lingkungan kerja, yaitu adanya komunikasi yang baik antara seluruh karyawan atau orang-orang yang



terlibat dalam pekerjaan tersebut. Semakin baik jenis komunikasi dalam suatu organisasi, maka semakin baik pula sistem yang diterapkan dalam organisasi tersebut (Puspitasari & Danaya, 2022). Komunikasi merupakan media atau sarana yang digunakan setiap manusia untuk memfasilitasi interaksi dengan satu sama lain (Sofia dkk., 2020). Selain itu, menurut Tyasari dan Ruliana (2021) semua organisasi perlu berkomunikasi dengan masyarakat dan calon konsumen, karena persepsi serta pendapat mereka sangatlah penting.

Komunikasi merupakan sarana koordinasi antar berbagai subsistem dalam suatu pekerjaan. Komunikasi merupakan proses dimana simbol-simbol diurutkan, dipilih, dan ditransmisikan menjadi pesan yang membangkitkan makna dan tanggapan pada penerimanya (Octaviani dkk., 2022). Menurut Miftah (2019) Komunikasi antar individu atau kelompok memerlukan sembilan elemen atau komponen: encoding, message, media, decoding, receiver, response, feedback, dan noise. Komponen komunikasi perlu ada agar komunikasi dapat terjadi dengan baik. Suasana perusahaan yang memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya dapat tercipta dengan komunikasi interpersonal yang efektif. Komunikasi interpersonal yang efektif memerlukan unsur keterbukaan, perlu ada keterbukaan diri dan mengungkapkan pikiran, perasaan, dan informasi lainnya kepada lawan bicara. (Ali N. A dkk., 2024).

Menurut (Syam R dkk., 2023) Komunikasi yang efektif dan terbuka antar karyawan dapat menciptakan rasa saling menghormati dan percaya. Komunikasi interpersonal yang baik memungkinkan karyawan untuk bertukar informasi, pendapat, ide, dan memperdalam pemahaman. Komunikasi interpersonal yang proaktif juga memungkinkan hubungan yang erat dan kerja sama tim yang kuat. Terdapat banyak aspek efektivitas komunikasi interpersonal. Misal memahami suku seseorang, kepribadian, kesukaan dan ketidaksukaannya terhadap suatu hal, dan lain sebagainya (Afriyadi, 2015). Maka dari itu sangat penting untuk mengasah kemampuan komunikasi interpersonal dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Kualitas sumber daya manusia dapat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kinerja yang tinggi dari karyawan mempunyai banyak dampak positif bagi perusahaan (Piara dkk., 2023).

Berdasarkan permasalahan komunikasi yang sering menghambat efektivitas kinerja karyawan, maka dilakukan webinar psikoedukasi kepada karyawan PT. Karya Insani Sejahtera. Webinar psikoedukasi bertema "Komunikasi Interpersonal antar Karyawan untuk meningkatkan Efektivitas Kinerja". Tujuan diadakannya psikoedukasi yaitu, untuk menambah wawasan karyawan mengenai komunikasi interpersonal sehingga meningkatkan efektivitas kinerja. Selain itu, diharapkan psikoedukasi dapat mengurangi permasalahan komunikasi yang sering terjadi pada karyawan.

METODE

Metode yang digunakan yaitu psikoedukasi dalam bentuk webinar kepada peserta webinar, dalam hal ini karyawan PT. Karya Insani Sejahtera. Buku Kode Etik Psikologi Indonesia pasal 68 ayat 3 mengenai Dasar-Dasar Intervensi menyatakan, psikoedukasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan/atau keterampilan sebagai usaha pencegahan dari munculnya dan/atau meluasnya gangguan psikologis di suatu kelompok, komunitas atau masyarakat serta kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pemahaman bagi lingkungan terkait gangguan yang dialami pada individu setelah menjalani psikoterapi (HIMPSI, 2010). Menurut Lukens dan McFarlane (dalam Anggraeni dkk., 2022) psikoedukasi merupakan proses diberikannya pemahaman ataupun pendidikan secara psikologis



terhadap individu atau kelompok. Rencana kegiatan yang dikembangkan mencakup psikoedukasi serta sharing session antara pemateri dan peserta webinar. Psikoedukasi yang tidak memerlukan pelatihan dapat dilaksanakan secara langsung melalui ceramah atau penjelasan lisan (HIMPSI, 2010). Tahapan kegiatan webinar psikoedukasi, antara lain:

Pengambilan Data Awal

Pengambilan data awal sebagai analisis kebutuhan (*need assessment*) untuk mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan. Menurut Royse, dkk. (2009) *need assessment* merupakan penilaian yang mengukur kesenjangan dan kekurangan untuk mengidentifikasi semua upaya yang diperlukan dalam lingkungan. Teknik wawancara dan observasi dapat dilakukan selama pengambilan data awal. Teknik pengumpulan data awal dengan wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi dengan menggunakan wawancara secara langsung kepada karyawan.

Merancang Program

Merancang program kegiatan webinar psikoedukasi dengan menentukan topik yang dapat menyesuaikan kebutuhan karyawan atau perusahaan. Merancang program webinar psikoedukasi melibatkan pelaksana, dosen pembimbing lapangan (DPL), *Manager Human Resource Development*, dan dosen Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar yang menjadi pemateri selama kegiatan webinar berlangsung.

Melaksanakan Webinar Psikoedukasi

Melaksanakan webinar psikoedukasi mencakup seluruh kegiatan inti dari awal pembukaan hingga penutup sesi webinar. Selain pemberian materi, terdapat soal *pre-test* dan *post-test* yang menjadi acuan untuk mengukur perbandingan sebelum dan sesudah pemberian materi webinar. Menurut Banuwa, dkk. (2021) *pre-test* diperlukan untuk menyiapkan pemahaman dasar kemudian *post-test* diperlukan sebagai bahan evaluasi hasil belajar. Sedangkan menurut Sukardi (2018) *pre-test* dan *post-test* digunakan untuk memahami keadaan subjek yang sebenarnya sebelum diberikan perlakuan, sehingga peneliti dapat memahami kondisi subjek sebelum dan sesudah perlakuan, serta membandingkan dan memeriksa perubahan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Webinar Psikoedukasi yang bertemakan "Komunikasi *Interpersonal* antar Karyawan untuk meningkatkan Efektivitas Kinerja" diikuti oleh 21 orang karyawan PT. Karya Insani Sejahtera. Kegiatan ini diawali dengan perkenalan, kemudian pelaksanaan *pre-test* dengan 6 item pertanyaan seputar materi yang disampaikan. Selanjutnya, penyampaian materi terkait "Komunikasi *Interpersonal*", lalu sesi tanya jawab oleh karyawan ke pemateri. Terakhir, pelaksanaan *post-test*. Data *pre-post test* yang didapatkan diolah menggunakan SPSS 26 sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Statistik deskriptif

	N	Min.	Max.	Mean	SD
Pre-test	21	0	5	2.86	1.459
Post-test	21	0	6	5.00	0.894



Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa data empirik nilai skor *pre-test* terendah adalah 0, nilai skor tertinggi adalah 5, nilai skor rata - rata adalah 2.86 dan Standar Deviasi 1.459. Sedangkan, data empirik nilai skor *post-test* terendah adalah 0 dan tertinggi adalah 6, nilai skor rata - rata adalah 5.00 serta standar deviasi 0.894 Jika dilihat pada tabel tersebut, nilai mean *post-test* lebih tinggi daripada nilai mean *pre-test* yang artinya terdapat peningkatan pemahaman atau wawasan peserta psikoedukasi terkait materi yang disampaikan. Untuk lebih membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji analisis data lebih lanjut. Sebelum itu, perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas yang telah dilakukan:

Tabel 2. Uji wilcoxon

	<i>Pre-test</i>	<i>Post-test</i>
N	21	21
Shapiro-Wilk	0.006	0.000

Berdasarkan tabel 2, ditunjukkan bahwa nilai koefisien sig.<0.05 yang artinya data tidak berdistribusi secara normal. Sehingga, dilakukan analisis data menggunakan uji non-parametrik yaitu uji Wilcoxon untuk mengukur perbedaan nilai rata - rata antara hasil *pre-test* dan *post-test*.

Tabel 3. Uji wilcoxon

		<i>Pretest - Posttest</i>
Z		-
Asymp. Sig (2-Tailed)		0.000

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai sig. $0.000 < 0.05$ yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil *pre-test* dan *post-test*. Psikoedukasi terkait komunikasi *interpersonal* berpengaruh dalam meningkatkan pemahaman karyawan terkait komunikasi *interpersonal* untuk meningkatkan efektivitas kinerja.

Berdasarkan hasil psikoedukasi diketahui bahwa pemberian materi komunikasi *interpersonal* yang meliputi definisi komunikasi, komunikasi dalam organisasi, media komunikasi, unsur-unsur dalam proses komunikasi, gaya komunikasi, distorsi komunikasi, komunikasi yang efektif & efisien serta hambatan komunikasi efektif pada karyawan dinilai berhasil dengan ditandai dengan hasil uji yang menunjukkan peningkatan skor peserta setelah mendengarkan materi dari narasumber dibandingkan sebelum mendengarkan materi tentang pemahaman atau wawasan peserta terkait psikoedukasi komunikasi *interpersonal* yang baik dan efektif di tempat kerja.

Selain pemberian *pre-test* dan *post-test*, peserta webinar psikoedukasi juga diberikan sesi tanya jawab kepada narasumber, yang dimana akan membantu peserta dalam memahami permasalahan yang terjadi terkait dengan komunikasi interpersonal di tempat kerja. Kegiatan ini berfungsi untuk bagaimana cara karyawan dapat berkomunikasi dengan baik ketika dihadapkan pada situasi dan kondisi yang rumit bagi peserta webinar psikoedukasi. Beberapa pertanyaan yang diajukan peserta webinar psikoedukasi kepada narasumber seperti cara berkomunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan tanpa adanya kesalahpahaman dan cara berkomunikasi yang baik dengan calon karyawan yang tidak memenuhi syarat dalam sesi interview. Ketika karyawan mengetahui informasi mengenai komunikasi interpersonal yang baik, mereka akan mengetahui seberapa jauh komunikasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan.



Dalam hal komunikasi antar pegawai, mereka yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik akan dapat melihat dan meningkatkan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga tingkat organisasi (kantor) akan jadi lebih baik. Sebaliknya, kurangnya hubungan baik, sikap dominan atau acuh tak acuh, perselisihan atau konflik jangka panjang, dan lain-lain. Jika terjadi komunikasi yang buruk, hal ini dapat mengakibatkan hasil bisnis yang kurang maksimal. Meningkatkan kinerja masing-masing karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan memberikan umpan balik yang sesuai untuk perubahan perilaku, yang akan tercermin pada produktivitas yang lebih tinggi (Thomassawa, 2016). Komunikasi itulah yang membuat organisasi menjadi sebuah kesatuan, komunikasi membantu karyawan mencapai tujuan, merespons dan menerapkan perubahan dalam perusahaan, serta mengoordinasikan aktivitas perusahaan. Namun komunikasi yang baik tidaklah mudah. Oleh karena itu, diperlukan strategi komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan serta perencanaan dan pengelolaan komunikasi untuk mencapai tujuan bisnis (Uchjana & Effendy dalam Sariyani, 2019).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan webinar psikoedukasi dan analisis data pretest dan posttest dapat diketahui bahwa karyawan dapat memperoleh wawasan tentang defenisi komunikasi, komunikasi dalam organisasi, media komunikasi, unsur-unsur dalam proses komunikasi, gaya komunikasi, distorsi komunikasi, komunikasi yang efektif & efisien serta hambatan komunikasi efektif pada karyawan dinilai berhasil ditinjau dari peningkatan nilai skor sebelum menerima materi dan setelah menerima materi psikoedukasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan karyawan PT. Borneo Enterprindo Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 362-376.
- Ali, N. A., & Aminaty, A. (2024). Psikoedukasi "Komunikasi Efektif Guna Menunjang Hubungan Interpersonal Yang Sehat Dengan Masyarakat Desa Binaan" Pada Fasilitator Program Dbs Laz Hadji Kalla. *Afeksi: Jurnal Psikologi*, 3(3), 32-41.
- Anggraeni, A., Diwanti, Y. S., & Hamidah, N. (2022). Pemberian Psikoedukasi Kepada Masyarakat Melalui Media Poster. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology*, 2(1), 33-40.
- Banuwa, A. K., & Susanti, A. N. (2021). Evaluasi skor pre-test dan post-test peserta pelatihan teknis new SIGA di perwakilan BKKBN provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Widyaiswara*, 1(2), 77-85.
- Fadhilah, C. R., Nisfiary, R. K., & Lubis, I. S. L. (2023). Psikoedukasi Mengenai Penerapan Komunikasi Efektif Antara Orang Tua Dengan Anak Untuk Meningkatkan Perilaku Positif Anak. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Tjut Nyak Dhien*, 2(2), 59-68.
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Grasindo.
- Himpsti. (2010). Kode Etik Psikologi Indonesia.
- Lestari, J., Lestari, S. T., & Ardiningrum, A. (2023). Komunikasi dalam transformasi budaya perusahaan terhadap karyawan. *Multidiciplinary Scientifict Journal*, 1(1), 28-33.
- Miftah, M. (2008). Strategi komunikasi efektif dalam pembelajaran. *Jurnal Teknodik*, 084-094.



- Octaviani, F., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2022). Strategi komunikasi dalam corporate social responsibility perusahaan sebagai upaya pemberdayaan masyarakat. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial HUMANITAS*, 4(1), 21-33.
- Pamungkas, A., & Khotimah, K. (2022). Komunikasi Interpersonal Dalam Peningkatan Kinerja Asn Bkpsdm Kabupaten Banyumas. *ARKANA: Jurnal Komunikasi dan Media*, 1(02), 103-114.
- Piara, M., Iskandar, A. A., Joliecia, I. P., & Harma, M. A. R. I. (2023). Psikoedukasi Sebagai Upaya Meningkatkan Work-Life Balance Pada Staf Karyawan di PT. ALC Makassar. *Jurnal Abdimas Indonesia*, 3(2), 219-229.
- Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2022). Pentingnya peranan komunikasi dalam organisasi: lisan, non verbal, dan tertulis (literature review manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 257-268.
- Ramdhani, D. Y. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98-106.
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 15-20.
- Royse, D., Tindall, MS, Badger, K., & Webster, JM (2009). *Need Assesment*. New York: Pers Universitas Oxford
- Said, A. S., Maftuha, I., & Hamid, H. (2023). Psikoedukasi Management Conflict Pada Karyawan Perusahaan Cv Kpi. *Amma: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(6), 557-564.
- Sariani, N. L. P. (2019). Strategi komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di bhr law office. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 115-126.
- Sofia, L., Indah, M. S., Sabila, A., & Mulyanto, S. A. D. (2020). Pelatihan komunikasi interpersonal untuk komunikasi efektif. *Jurnal Plakat*, 2(1), 72-80.
- Sukardi. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Syam, R., Auliyah, H., Gaffar, S. B., Lestari, M. D., & Arafah, M. (2023). Psikoedukasi membangun komunikasi interpersonal untuk lingkungan kerja yang positif di SIT Nurul Fikri Makassar. *AMMA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(6), 584-590.
- Thomassawa, R. (2020). Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir. *Jurnal ilmiah administratie*, 6(1), 34-39.
- Tyasari, A. A., & Ruliana, P. (2021). Model komunikasi coorporate dalam membangun citra perusahaan. *CARAKA: Indonesia Journal of Communication*, 2(1), 27-42.