

## HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH ARI MINUM (PDAM) KABUPATEN KAPUAS UNIT BARIMBA

By:  
Alif Prastio

Program Studi Ilmu Komunikasi  
Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

### ABSTRAK

*ALIF PRASTIO. NPM. 16110084. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Ari Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Unit Barimba.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas, selain itu untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kapuas. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koefisien yang dianalisis dengan *Chi Square Goodness Of Fit* dan Korelasi Pearson.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas termasuk kategori cukup baik. Sedangkan kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas termasuk kategori baik. Selain itu terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas dan mempunyai sifat hubungan sangat kuat.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Komunikasi antara perorangan maupun sekelompok kecil orang merupakan kajian khusus dalam suatu ilmu komunikasi yang sering dikenal dengan komunikasi interpersonal. Dalam konsep komunikasi harus dimiliki agar dapat membangun komunikasi interpersonal individu, contohnya yaitu seperti menciptakan komunikasi yang baik dengan mengkonsep diri pribadi dan membentuk yang namanya komunikasi dua arah, selain itu perlu juga untuk menjadi pendengaran yang baik. Kemudian individu dapat mengatur perasaan emosinya, terutama dalam mengekspresikan kemarahan dan konstruktif. Terakhir perlunya menjaga hubungan interpersonal tujuannya agar dapat berkomunikasi kepada orang lain secara bebas dan terus terang.

Komunikasi berlaku kompleks di dalam sebuah organisasi, yakni tidak

terbatas pada proses penyampaian pesan saja tetapi juga merujuk pada usaha yang sistematis, persuasif, dan membentuk pola komunikasi dan disesuaikan pada pesan yang telah disusun oleh pimpinan organisasi, inilah yang disebut sebagai komunikasi interpersonal.

Menurut Kellerman dan Peter (2001:56) dalam bukunya *Interpersonal Communication* mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang memiliki karakteristik yaitu komunikasi terjadi dari satu orang ke orang lain, komunikasi berlangsung secara tatap muka dan isi dari komunikasi itu merefleksikan karakter pribadi dari tiap individu itu sebaik hubungan dan peran sosial mereka.

Komunikasi interpersonal berjalan dengan baik, hal tersebut akan berdampak juga terhadap kinerja pegawai secara optimal, sehingga efektivitas pekerjaan

menjadi lebih baik. Pegawai akan bersedia bekerja dikarenakan adanya upah atau gaji yang diberikan kepadanya sesuai dengan perjanjian, selain itu pegawai tentunya juga mempunyai harapan untuk meraih masa depan yang lebih baik, hal ini lah yang akan membuat kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik atau maksimal (Prawirosentoro).

Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Menurut Rivai (2004), kinerja merupakan peran seorang pegawai dalam suatu organisasi yang menghasilkan sebuah prestasi kerja yang ditampilkannya dalam perilaku nyata. Selain itu, Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) unit Kuala Kapuas adalah Perusahaan Daerah yang bekerja penyediaan air minum khususnya di daerah Kuala Kapuas. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Mahakam No.55, Selat Tengah, Kec. Selat, Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah. PDAM Kabupaten Kuala Kapuas Sejak Tahun 1980 proyek peningkatan sarana air bersih sampai dengan tahun 1990 dengan status lembaga berbentuk badan pengelola air minum (BPAM) dan baru pada tanggal 13 Desember 1990 Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kuala Kapuas No.15 Tahun 1990 tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (BPAM) Kabupaten Kapuas dan diundangkan dalam lembaran Daerah Kabupaten Kuala Kapuas Pada Tahun 1992.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba”, karena selama observasi dalam melakukan penelitian di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba, penulis menemukan beberapa gejala atau fenomena seperti

masih kurangnya komunikasi yang efektif antara beberapa pegawai. Selain itu terdapat situasi dimana kesempatan pegawai untuk berkomunikasi dengan atasan terbatas sehingga berdampak terhadap ketidak lancaran intensitas komunikasi dua arah dan berakibat terhadap penyelesaian pekerjaan. Beberapa hal diatas dapat diasumsikan bahwa jalinan komunikasi interpersonal antara sesama anggota organisasi belum begitu baik dan penerapan komunikasi yang baik di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi merupakan komunikasi tatap muka antar orang-orang, yang mana pesertannya kemungkinan akan menangkap reaksi orang lain secara langsung, hal ini terjadi baik pada komunikasi verbal ataupun non verbal (Mulyana, 2010:81). Selain itu menurut Devito dalam Roudhonah (2019:136) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah pesan-pesan yang disampaikan oleh seseorang dan penerima pesan dari orang lain maupun sekelompok kecil orang itupun dengan secara langsung memberikan umpan balik kepada pengirim pesan.

Untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal pada penelitian ini, maka digunakan indikator-indikator, antara lain : 1) Keterbukaan (*Openess*), 2) Empati (*Emphaty*), 3) Sikap Mendukung (*Supportiveness*), 4) Sikap Positif (*Positiveness*) dan 5) Kesetaraan (*Equality*).

### 2. Kinerja

Kinerja merupakan tentang pencapaian hasil atas pekerjaan dilakukan atau dikerjakan seseorang (Hamali, 2016:98). Menurut Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil

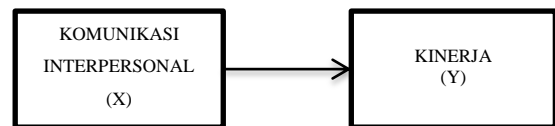
yang sesuai harapan atas suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan sempurna sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan Fahmi (2016:176) menyatakan bahwa kinerja adalah perolehan hasil suatu organisasi yang sifatnya baik *profiet oriented* maupun *non oriented* yang dihasilkan satu periode.

Untuk mengukur variabel kinerja dalam penelitian ini, maka digunakan indikator-indikator, sebagai berikut: 1) *Quality* (Kualitas kerja), 2) *Quantity* (Kuantitas kerja), 3) *Timeliness* (Ketepatan waktu), 4) *Cost efectiveness* (Efektivitas biaya), 5) *Need for supervisor* (Perlu untuk pengawasan) dan 6) *Interpersonal impact*

### 3. Hubungan Komunikasi Interpersnal dengan Kinerja

Dalam penelitian ini, hal yang perlu dijadikan acuan yaitu fokus penelitian terdahulu, maka dari itu peneliti mencari hal-hal terkait dengan hubungan variabel komunikasi interpersonal (X) dengan variabel kinerja (Y), yang mana peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut menampakan bahwa variabel komunikasi interpersonal berhubungan dengan kinerja seperti hasil penelitian dari Sinta Rusmalind & Marheni Eka Saputri (2016), Marjianto (2014) dan Beny Usman (2013) yang mana dari ketiga penelitian tersebut menemukan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja.

### 4. Kerangka Berfikir



**Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian**

Variabel *independen* (variabel bebas) yaitu Komunikasi Interpersonal sebagai mempengaruhi Kinerja variabel *dependen* (variabel terikat)

### 5. Hipotesis

*Hubungan Komunikasi Interpersnal dengan Kinerja*

H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba

## METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

### 2. Tipe Penelitian

Metode penelitian deskriptif dan assosiatif digunakan untuk penulis dalam penelitian ini.

### 3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba, dengan objek mencakup hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba.

### 4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba yang berjumlah 37 orang. Dalam penelitian ini hanya sebagian populasi yang diambil untuk dijadikan sampel. Untuk jumlah sampel dikarenakan jumlah populasi di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba relative kecil, maka

digunakan teknik *simple jenuh* dimana penentuan sampel apabila seluruh anggota dari populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu sejumlah 37 orang sebagai responden penelitian.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket) untuk memperoleh data di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba khususnya data primer

## 6. Analisa Data

Untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah yang pertama dan kedua pada penelitian ini digunakan Rumus *Chi Square Goodness Of Fit*. Sedangkan pada rumusan masalah yang ketiga untuk menjawabnya digunakan statistik Korelasi Pearson

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Komunikasi Interpersonal (X) Pegawai

Tabel 4.22. Komunikasi Interpersonal (X) Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	4	10,8
2.	Baik	11	29,7
3.	Cukup Baik	17	45,9
4.	Kurang Baik	2	5,4
5.	Tidak Baik	3	8,1
Jumlah		37	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2020

Dari tabel 4.22. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori komunikasi interpersonal pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai Cukup Baik.

### 2. Kinerja (Y) Pegawai

Tabel 4.23. Kinerja (Y) Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	5	13,5
2.	Baik	22	59,5
3.	Cukup Baik	5	13,5
4.	Kurang Baik	3	8,1
5.	Tidak Baik	2	5,4
Jumlah		37	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2020

Dari tabel 4.23. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Baik.

### 3. Hubungan Komunikasi Interpersonal (X) dengan Kinerja (Y) Pegawai

Tabel 4.24. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja

#### Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,725**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	37	37
Y	Pearson Correlation	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada tabel 4.24. di atas terlihat bahwa nilai korelasi antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai mempunyai nilai korelasi 0,725 dan nilai probabilitas 0,000. Berdasarkan nilai korelasi 0,896 menunjukkan terdapat hubungan atau korelasi antara komunikasi interpersonal (X) dengan kinerja (Y), korelasi tersebut mempunyai sifat hubungan Kuat. Hasil probabilitas menunjukkan bahwa  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, dengan demikian hipotesis  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di

PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila komunikasi interpersonal pegawai (X) membaik maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat, demikian pula sebaliknya bila komunikasi interpersonal pegawai (X) kurang baik maka kinerja pegawai pun akan menurun (Y).

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi interpersonal pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai Cukup Baik.
- 2) Kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba, menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Baik.
- 3) Hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, dengan demikian hipotesis  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba diterima.

### 2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil analisis tingkat komunikasi interpersonal pegawai berada pada kategori Cukup Baik. Hal ini menandakan komunikasi antara sesama pegawai atau sekelompok pegawai berjalan lumayan baik. Oleh karena itu

hendaknya di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba dapat terus memperbaiki cara berkomunikasi, baik antara sesama pegawai maupun kepada sekelompok pegawai agar terciptanya suasana riang gembira.

- 2) Berdasarkan hasil analisis tingkat kinerja pegawai termasuk pada kategori Baik. Hal ini menandakan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya cukup optimal. Oleh karena itu, diharapkan PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba terus dapat mempertahankan kinerja pegawainya dan lebih baik lagi apabila kinerja pegawai terus ditingkatkan agar pelayanan berjalan dengan optimal.
- 3) Dengan adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai, hendaknya semua pegawai di PDAM Kabupaten Kapuas Unit Barimba terus meningkatkan komunikasi interpersonalnya baik antar sesama pegawai atau kelompok maupun dengan pimpinan, agar menciptakan hasil kerja atau kinerja yang tinggi atau optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Devito, Joseph A. 2011. *Communicology: An Introduction to the study of Communication*. Diterjemahkan oleh Suranto AW. 2011. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Pace, R. Wayne. and Don, F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Mulyana D, Kuswarno E, Gembirasari,

- penerjemaah. Mulyana D, editor. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Roudhonah. 2019. *Ilmu Komunikasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif)*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Komunikasi Dalam Organisasi*. Jakarta: KENCANA
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: ALFABETA.
- Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen Pengembangan SDM*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR