

Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Usaha Industri Otani

The Relationship Between Interpersonal Communication and Employee Work Productivity at PT. Usaha Industri Otani

Selly Ananda^{a,1}, Rodia Afriza^{b,2}

^{a,b} Program Studi Psikologi, Universitas Potensi Utama, Jl. KL. Yos Sudarso Km.6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia

sellyananda10@gmail.com¹, rodiaafriza@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Usaha Industri Otani. Latar belakang penelitian ini muncul dari pengamatan di lapangan yang menunjukkan bahwa komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan maupun antar sesama karyawan memiliki peran penting dalam menjaga efektivitas kegiatan operasional perusahaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis korelasi Product Moment yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Usaha Industri Otani sebanyak 200 orang, dan 132 responden dipilih sebagai sampel melalui teknik simple random sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan untuk mengukur dua variabel utama, yaitu komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,551 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 30,4% terhadap peningkatan produktivitas kerja, sedangkan 69,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini. Temuan tersebut menegaskan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, dan mendukung tercapainya target produksi perusahaan.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Produktivitas Kerja, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between interpersonal communication and employee work productivity at PT. Usaha Industri Otani. The background of this research stems from workplace observations indicating that two-way communication between superiors and subordinates, as well as among colleagues, plays a vital role in ensuring the effectiveness of company operations. This study employed a quantitative approach using Karl Pearson's Product Moment correlation technique. The population consisted of 200 employees of PT. Usaha Industri Otani, with 132 respondents selected through simple random sampling. The research instrument used was a questionnaire designed to measure two main variables: interpersonal communication and work productivity. The data analysis revealed a positive and significant relationship between interpersonal communication and employee work productivity. The Pearson correlation coefficient was 0.551 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), indicating that the research hypothesis was accepted. Interpersonal communication contributed 30.4% to work productivity, while the remaining 69.6% was influenced by other factors beyond this study. These findings emphasize that effective interpersonal communication fosters a harmonious work environment, enhances employee motivation, and supports the achievement of company production goals.

Keywords : interpersonal communication, work productivity, employees

Info Artikel :

Disubmit: 10 September 2025

Direview: 14 Oktober 2025

Diterima : 11 November 2025

Copyright © 2025 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tingginya tingkat produktivitas menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks dunia kerja masa kini, salah satu unsur penting yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas adalah kemampuan individu dalam membangun komunikasi interpersonal yang baik di lingkungan kerja.

Menurut Siagian (2018), produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh kemampuan sosial seperti interaksi dan komunikasi antar individu. Komunikasi interpersonal yang berjalan dengan efektif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, memperkuat koordinasi dalam tim, serta mendorong partisipasi aktif karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, komunikasi yang kurang baik dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik internal, dan menurunkan motivasi kerja. Sementara itu, Suroyo (2016) menegaskan bahwa produktivitas kerja sebagai hasil akhir sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan.

Citra Citra et al. (2023) juga menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan melalui upaya perbaikan terhadap cara kerja. Dengan demikian, produktivitas tidak hanya bergantung pada kapasitas personal, tetapi juga pada proses kerja yang terus dikembangkan secara berkesinambungan. Hal ini menandakan bahwa produktivitas kerja memiliki keterkaitan erat dengan budaya organisasi yang menekankan peningkatan kualitas dan perbaikan berkelanjutan.

PT. Usaha Industri Otani adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi industri, di mana efektivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa komunikasi interpersonal, baik antar karyawan maupun antara pimpinan dan bawahan, berperan penting dalam menjaga kelancaran proses operasional dan produktivitas kerja. Para karyawan menunjukkan interaksi aktif dalam berkomunikasi, baik secara formal maupun informal. Arahan yang diberikan oleh atasan dapat dipahami dengan mudah karena disampaikan dengan jelas, terbuka, serta disertai kesempatan bagi karyawan untuk berdiskusi dan mengajukan pertanyaan.

Selain itu, komunikasi antar rekan kerja juga berlangsung secara efektif, tercermin dari adanya kerja sama yang solid dan koordinasi yang baik saat menyelesaikan tugas kelompok. Salah satu kekuatan utama komunikasi interpersonal di perusahaan ini adalah adanya ruang komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan. Para pemimpin tidak hanya memberikan instruksi kerja yang jelas dan terbuka, tetapi juga menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, saran, dan kritik secara langsung.

Hubungan komunikasi di lingkungan kerja tidak hanya bersifat formal, tetapi juga terjalin secara informal melalui interaksi harian yang penuh keakraban dan saling percaya. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang positif, suportif, dan produktif. Karyawan merasa dihargai, nyaman, serta lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Berdasarkan pengamatan, pencapaian target produksi menjadi lebih konsisten dan efisien, serta kesalahan kerja akibat miskomunikasi sangat jarang terjadi karena adanya komunikasi yang jelas dan terbuka di setiap lini kerja.

Selain itu, perusahaan secara berkala melaksanakan berbagai kegiatan internal seperti forum diskusi, pelatihan komunikasi, serta *team building* yang bertujuan memperkuat hubungan dan interaksi antar karyawan di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya komunikasi interpersonal sebagai aset penting dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja tim secara menyeluruh. Dampak positifnya terlihat

dari menurunnya tingkat kesalahan dalam proses produksi berkat penyampaian instruksi kerja yang jelas dan komunikasi yang responsif. Karyawan juga menunjukkan inisiatif tinggi dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah langsung dari atasan. Selain itu, tingkat *turnover* dan absensi yang rendah menjadi indikator bahwa karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Menurut DeVito (2018), komunikasi interpersonal merupakan bentuk komunikasi yang terjadi antara dua individu yang memiliki hubungan tertentu dan berinteraksi melalui berbagai cara. Umumnya, komunikasi ini dilakukan secara langsung atau tatap muka. Sementara itu, Dean C. Barnlund (dalam Syaroh & Lubis, 2020) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal biasanya terjadi dalam pertemuan antara dua hingga empat orang yang berlangsung secara spontan dan tidak terlalu terstruktur.

Lebih lanjut, Wulanda et al. (2023) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai proses penyampaian pesan dari satu individu kepada individu lain atau kelompok kecil penerima, yang di dalamnya terdapat peluang untuk memberikan umpan balik secara langsung. Kehadiran umpan balik ini membuat proses komunikasi menjadi lebih efektif karena memungkinkan penyesuaian dan klarifikasi pesan secara cepat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

- Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Suriadi et al. (2024), produktivitas dapat dipahami sebagai kemampuan individu, sistem, maupun organisasi dalam menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

Sementara itu, Utami & Vioeza (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan salah satu faktor utama di lingkungan kerja karena memiliki pengaruh langsung terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Di sisi lain, Wibowo (dalam Husainah, 2023) menjelaskan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara output dan input. Dengan kata lain, produktivitas menjadi indikator yang menunjukkan sejauh mana manajer mampu mengoptimalkan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa.

Lebih lanjut, Fatfa & Safaria (2024) mendefinisikan produktivitas sebagai konsep yang menjelaskan hubungan antara hasil (jumlah barang atau jasa yang dihasilkan) dengan sumber daya (seperti tenaga kerja, modal, dan lahan) yang digunakan dalam proses produksi. Dalam konteks dunia kerja, produktivitas sering dijadikan ukuran keberhasilan serta kontribusi seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan output secara maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien, didukung oleh tingkat disiplin yang tinggi, serta diwujudkan melalui upaya perbaikan dan peningkatan kerja yang berkelanjutan.

- Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (dalam Amalina & Abdurahman, 2024), terdapat beberapa aspek penting yang memengaruhi produktivitas kerja, di antaranya perbaikan berkelanjutan, pekerjaan yang menantang, dan kondisi fisik lingkungan kerja.

Sementara itu, Suriadi (2024) mengemukakan bahwa produktivitas kerja juga dapat ditinjau dari beberapa aspek seperti efisiensi, efektivitas penggunaan tenaga dan sumber daya, kualitas hasil kerja, konsisten kinerja.

- Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor produktivitas kerja menurut Siagian (sebagaimana dikutip dalam Mayrica & Riskiana Putri, 2022), yaitu sebagai perbaikan terus-menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, pemberdayaan SDM.

Sedangkan menurut Kurniawan et al., (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu tingkat pendidikan, insentif, pengalaman kerja.

- Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (sebagaimana dikutip dalam Perteka et al., 2020) indikator produktivitas kerja karyawan yaitu kualitas hasil kerja karyawan, kuantitas hasil kerja karyawan, waktu dan kecepatan kerja karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (sebagaimana dikutip dalam Edholianansyah et al., 2022) indikator produktivitas kerja karyawan yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, semangat kerja yang di lihat dari etos kerja dan hasil yang di capai, pengembangan diri, mutu, dan efesiensi

B. Komunikasi Interpersonal

- Definisi Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito, (1991) Komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau dalam kelompok kecil, dengan adanya interaksi tatap muka, di mana setiap partisipan saling memberi umpan balik secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Dengan kata lain, komunikasi interpersonal di mana setiap orang saling memberi pengaruh dan langsung memberikan tanggapan.

Menurut Littlejohn & Jabusch, (1982) Komunikasi yang berlangsung di antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan mereka untuk saling mengetahui, memahami, dan memengaruhi secara timbal balik.

Menurut Lu, (2019) Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi dan komunikasi emosi antarpribadi yang menggunakan isyarat bahasa atau non-verbal dalam aktivitas sosial. Komunikasi interpersonal, dengan demikian, bukan hanya ikatan yang memelihara dan mengembangkan hubungan interpersonal, tetapi juga fondasi bagi fenomena psikologis sosial tertentu seperti opini publik, moral, dan mode.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan komunikasi interpersonal adalah interaksi langsung antara dua orang atau kelompok kecil yang melibatkan pertukaran informasi dan emosi secara verbal dan nonverbal, memungkinkan saling memahami, memengaruhi, dan memberikan umpan balik secara timbal balik.

C. Aspek- Aspek Komunikasi Interpersonal

Aspek-Aspek Komunikasi Interpersonal Menurut Devito (sebagaimana dikutip dalam Ma et al., 2022), yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan

Sedangkan menurut Edholianansyah et al., (2022) aspek dari komunikasi interpersonal yaitu bersifat berorientasi tujuan, usaha kerja sama, pertukaran ide antara pengirim dan penerima, dan ber-akal secara sosial komunikasi

D. Faktor-faktor Komunikasi Interpersonal

Menurut Achmad et al., (2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya komunikasi interpersonal, yaitu persepsi interpersonal, konsep diri, atraksi interpersonal, dan hubungan interpersonal.

Sedangkan menurut McCROSKEY et al., (1975) faktor dari komunikasi interpersonal yaitu kecemasan berkomunikasi, kesamaan sikap, penampilan fisik, dan aktivitas verbal.

E. Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Lan et al., (2021) komunikasi interpersonal dijelaskan oleh empat indikator, yaitu komunikasi yang di mengerti, komunikasi yang *supportive*, komunikasi yang terbuka, dan komunikasi yang empati,

Sedangkan menurut McCROSKEY et al., (1975) indikator pada komunikasi interpersonal yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan.

F. Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Komunikasi interpersonal yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan motivasi karyawan. Dalam konteks dunia kerja, komunikasi yang efektif memfasilitasi kerja sama tim, pemahaman tugas, dan penyelesaian konflik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Teori hubungan manusia (human relations) juga mendukung pandangan bahwa komunikasi yang terbuka dan efektif berkontribusi pada kinerja organisasi.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel melalui analisis data numerik. Penelitian dilaksanakan di PT. Usaha Industri Otani, Medan, pada Juni–Juli 2025.

Populasi penelitian berjumlah 200 karyawan, dan diambil 132 responden sebagai sampel menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dengan empat pilihan jawaban, mencakup pernyataan positif dan negatif.

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan hasil koefisien di atas 0,80. Analisis data dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan SPSS versi 25 untuk menguji hubungan antara komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Hasil penelitian ini didasari pada uji coba instrumen yang meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan linearitas, serta hasil analisis korelasi *product moment*.

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 for Windows dengan melibatkan 30 responden. Berdasarkan r tabel Product Moment pada taraf signifikansi 5%, nilai r tabel sebesar 0,169. Suatu item dinyatakan valid apabila r hitung > 0,169 atau memiliki signifikansi < 0,05.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pada skala komunikasi interpersonal, terdapat 59 item yang valid dan 1 item yang gugur dari total 60 pernyataan. Nilai koefisien korelasi (r hitung) berkisar antara 0,169 hingga 0,533, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen komunikasi interpersonal dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.927	59

Berdasarkan tabel diatas untuk uji reliabilitas skala *komunikasi interpersonal* diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh yaitu sebesar 0,935. Maka dapat dinyatakan reliabel karena $0,927 > 0,60$ yang artinya bahwa 59 butir aitem pernyataan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.953	62

Berdasarkan tabel diatas untuk uji reliabilitas skala produktivitas kerja diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh yaitu sebesar 0,953. Maka dapat dinyatakan reliabel karena $0,953 > 0,60$ yang artinya bahwa 62 butir aitem pernyataan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

3) Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Skala Komunikasi Interpersonal dan Produktivitas Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	21.54545402
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.041
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil analisis, nilai derajat kebebasan (df) untuk variabel komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja masing-masing adalah 132, sehingga penggunaan uji Kolmogorov-Smirnov dinilai tepat karena jumlah sampel melebihi 50 responden. Nilai signifikansi (Sig) untuk kedua variabel tersebut diperoleh sebesar 0,096. Karena nilai Sig lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja berdistribusi normal.

4) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) dan produktivitas kerja (Y) memiliki hubungan yang dapat dianalisis melalui pendekatan korelasional. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear, yang berarti terdapat keterkaitan yang searah antara komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja. Suatu hubungan dinyatakan linear apabila nilai Deviation from Linearity memiliki signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Skala Komunikasi Interpersonal dan Produktivitas Kerja

Linearitas	F	Sig	Keterangan
X-Y	1.248	0.186	Linear

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,186. Dimana $0,186 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari skala komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang linear.

5) Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Product Moment

Tujuan analisis koerelasi Product Moment ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja. . Kedua variabel dianggap korelasi apabila nilai koefisien sig. $< 0,05$. Hubungan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Korelasional Skala Komunikasi Interpersonal dan Produktivitas Kerja

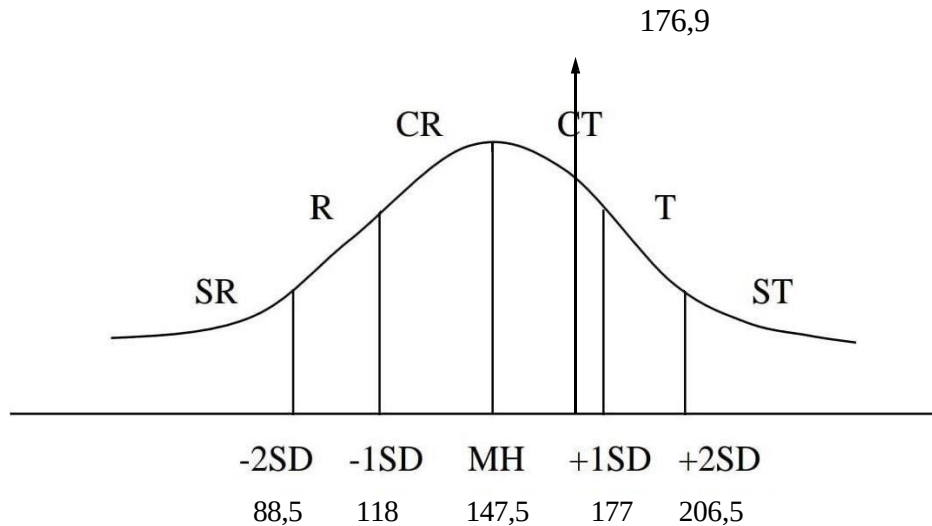
Statistik	Koefisien (rxy)	Koefisien dat (r2)	Sig	BE %	Keterangan
X-Y	0,551	0,304	0,000	30,4 %	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja mereka. Sebaliknya, rendahnya kemampuan berkomunikasi akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,551 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang menandakan adanya hubungan yang nyata antara kedua variabel. Berdasarkan nilai koefisien tersebut, hubungan antara komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja dikategorikan sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

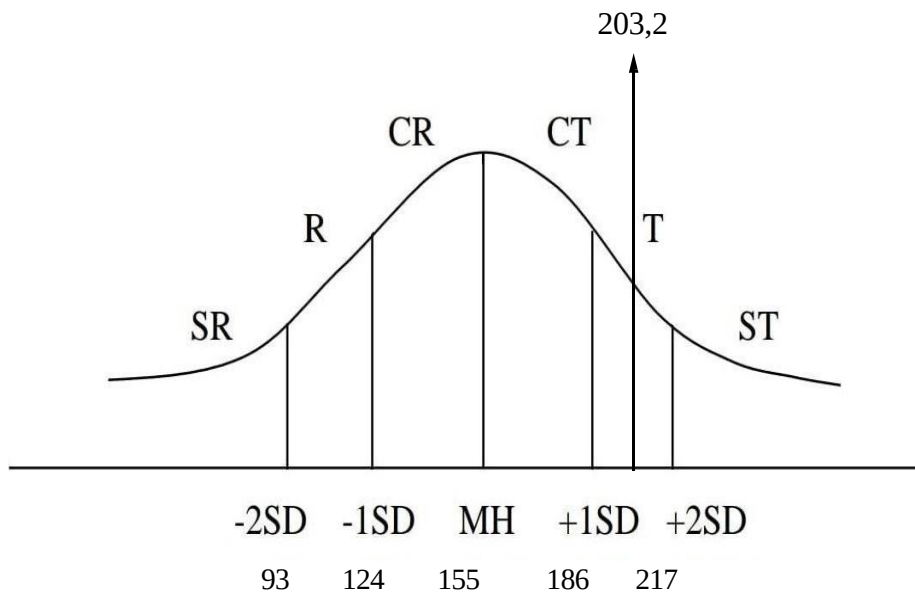
6) Kriteria

Dilihat dari besar kecilnya nilai SD masing-masing variabel, untuk variabel produktivitas kerja, jika rata-rata/mean hipotetik lebih kecil dari nilai rata-rata/mean empirik, jika selisihnya lebih dari nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik. Apabila nilai rata-rata/mean hipotetik lebih besar dari nilai rata-rata/mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka

dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Selanjutnya jika nilai rata-rata/mean hipotetik dengan nilai rata-rata/mean empirik tidak melebihi bilangan SD maka variabel tersebut tergolong sedang.



Gambar 1. Kurva Komunikasi Interpersonal



Gambar 2. Kurva Produktivitas Kerja

7) Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson, diperoleh temuan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja mereka. Sebaliknya, apabila komunikasi interpersonal rendah, maka produktivitas kerja cenderung menurun. Hasil ini diperkuat dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,551 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p <$

0,05), yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel. Dengan demikian, hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Selain itu, hasil perhitungan menunjukkan bahwa kontribusi komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja sebesar 30,4%, sedangkan 69,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan hasil observasi dan wawancara lapangan, di mana diketahui bahwa proses komunikasi antara pimpinan dan karyawan di PT. Usaha Industri Otani berlangsung secara terbuka, jelas, dan bersifat dua arah, sehingga mempermudah penyampaian instruksi kerja serta meminimalisir kesalahan. Komunikasi antar rekan kerja juga berjalan efektif, ditandai dengan adanya sikap saling membantu, koordinasi yang baik, serta kerja sama tim yang solid dalam menyelesaikan tugas produksi.

Lingkungan kerja yang suportif dan pola komunikasi yang positif tersebut turut membentuk suasana kerja yang harmonis, di mana karyawan merasa dihargai, didengarkan, serta termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini tercermin dari pencapaian target produksi yang konsisten meningkat, minimnya kesalahan kerja, serta rendahnya tingkat turnover karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Usaha Industri Otani.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan temuan penelitian yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Usaha Industri Otani. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji korelasi Pearson yang menunjukkan nilai $r = 0,551$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dicapai.

Kontribusi komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 30,4%, sedangkan 69,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya, meskipun komunikasi interpersonal berperan penting, masih terdapat variabel lain yang turut menentukan tingkat produktivitas karyawan.

Hasil observasi lapangan memperkuat temuan penelitian, di mana komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mengurangi potensi kesalahpahaman, serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Kondisi ini berdampak positif terhadap konsistensi pencapaian target produksi, bahkan menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun.

Tingkat komunikasi interpersonal karyawan tergolong tinggi, hal ini terlihat dari perbandingan antara mean hipotetik (147,5) dan mean empirik (176,9) dengan selisih yang lebih besar dari standar deviasi (25,8). Sementara itu, tingkat produktivitas kerja juga tergolong tinggi, ditunjukkan oleh nilai mean hipotetik (155) yang lebih rendah dibandingkan dengan mean empirik (203,2) dengan selisih melebihi standar deviasi (29,9).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Rodia Afriza, M.Psi atas bimbingan, masukan, dan dukungan yang tak ternilai selama proses penelitian dan penulisan naskah ini.

REFERENSI

- [1] Achmad, A. A., Dini, R. R., & Nurhadiani, D. (2022). Hubungan Konsep Diri Dan Keterbukaan Diri Dengan Komunikasi Interpersonal Pada Mahasiswa Perantau Di Universitas Persada Indonesia Y.A.I. *Journal Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(1), 96–105. <https://Journals.Upi-Yai.Ac.Id/Index.Php/Psikologikreatifinovatif/Issue/Archive>
- [2] Agasi, N. F. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Adimitra Baratama Nusantara. *Motivasi*, 6(1), 72–100.
- [3] Amalina, F., & Abdurahman, A. I. (2024). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Survey Pada PT Sunwood Timber Industries , Cikupa , Kabupaten Tangerang)*. 4, 3040–3050.
- [4] Amrullah Nur, M. (2019). Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Komodifikasi*, 8, 314–334.
- [5] Citra Citra, Fitri Kumalasari, & Suwanto Suwanto. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 239–248. <https://Doi.Org/10.58192/Profit.V2i4.1382>
- [6] Devito, J. A. (2018). Human Communication The Basic Course. In *Pearson*.
- [7] Devito, J. A. (1991). The Interpersonal Communication Course Communication Course. *Basic Communication Course Annual*, 3(11), 1–15.
- [8] Dwi S.N, J., Ria Irawan, P., Imanuddin, K., & Raihan, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PLN UP 3 Bandengan Unit Manbill Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2362–2368. <https://Doi.Org/10.33395/Jmp.V12i2.13268>
- [9] Edholianansyah, E., Usman, B., Heryati, H., & Suhada, S. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), 247–256. <https://Doi.Org/10.31851/Jmwe.V19i2.8934>
- [10] Ekatama, M. R., Desmon, D., WA, A. R., & Surya, A. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jumbo Power International. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (COSTING)*, 7(4), 9034–9045. <https://Doi.Org/10.31539/Costing.V7i4.10818>

- [11] Fatfa, N. A., & Safaria, S. (2024). The Effect Of Training And Incentives On Work Productivity With Job Satisfaction As A Mediating Variable. *Formosa Journal Of Sustainable Research*, 3(4), 721–736. <https://doi.org/10.55927/Fjsr.V3i4.8872>
- [12] Husainah, N. (2023). The Model Of Employee Work Productivity. *International Journal Of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 336–348. <https://doi.org/10.38035/Ijam.V2i2.296>
- [13] Kurniawan, A., Achmadi, A., & Okianna, O. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Teknik Visual Graphia Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 11(2). <https://doi.org/10.26418/Jppk.V11i2.52606>
- [14] Lan, W. P., Studi, P., Konseling, M., Tinggi, S., Bethel, T., Khatryn, S., Studi, P., Konseling, M., Tinggi, S., Bethel, T., Chandra, D., Studi, P., Konseling, M., Tinggi, S., & Bethel, T. (2021). *Poimen : Jurnal Pastoral Konseling Analisis Faktor Komunikasi Interpersonal Gembala Dan Tim Penggembalaan Yang Efektif Bagi Jemaat Gbi Gihon Rayon 12 Cabang Grand Elit Hotel Pekanbaru*. 2(2), 1–18.
- [15] Littlejohn, S. W., & Jabusch, D. M. (1982). Communication Competence: Model And Application. *Journal Of Applied Communication Research*, 10(1), 29–37. <https://doi.org/10.1080/00909888209365210>
- [16] Lu, X. (2019). Exchanges: The Interdisciplinary Research Journal 64 Lu. *Exchanges*, 6(2), 64–85.
- [17] Ma, P. A., Bandar, R. U. F., & Kedir, L. O. R. (2022). *IDEA: Jurnal Psikologi* *IDEA: Jurnal Psikologi*. 6(1), 61–74.
- [18] Mayrica, E., & Riskiana Putri, D. (2022). Produktivitas Kerja Guru SMA Warga Surakarta Selama Masa Pandemi. *Jurnal Asosiatif*, 1(2), 96–106. www.kompas.com
- [19] McCroskey, J. C., Richmond, V. P., Daly, J. A., & Cox, B. G. (1975). The Effects Of Communication Apprehension On Interpersonal Attraction. *Human Communication Research*, 2(1), 51–65. <https://doi.org/10.1111/J.1468-2958.1975.tb00468.x>
- [20] Perteka, I. W. E. S., Mitariani, N. W. E. M., & Imbayani, I. G. A. (2020). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *E-Journal Unmas*, 1(4), 60–70.
- [21] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. In *Sustainability (Switzerland)* (2019th Ed., Vol. 11, Issue 1). Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [22] Suriadi, Donny Dharmawan, Budi Sulistiyo Nugroho, Yusuf Ronny Edward, & Loso Judijanto. (2024). Measuring Work Productivity In Improving Employee Performance Based On Work Discipline. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 8(1), 1–7. <http://ijair.id>
- [23] Suroyo. (2016). Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Parameter*, 2(001TB), 4.
- [24] Syaroh, M., & Lubis, I. (2020). Komunikasi Antarpribadi Guru Dan Siswa Dalam Mencegah Kenakalan Remaja. *Jurnal Network Media*, Vol: 3 No.(1), 95–101.
- [25] Utami, P. P., & Vioreza, N. (2020). Teacher Work Productivity In Senior High School.

International Journal Of Instruction, 14(1), 599–614. <https://doi.org/10.29333/IJI.2021.14136A>

- [26] Wulanda, O. D., Wibowo, A., Lubis, A. L., & Fatimah, Z. (2023). Peran Komunikasi Interpersonal Front Office Dalam Meningkatkan Pengalaman Tamu Di Asialink Hotel By Prasanthy Batam. *Jurnal Mekar*, 3(1), 19–24. <https://jurnal.btp.ac.id/index.php/mekar-btp/article/view/287/207>
- [27] Dewi, R., & Rizki, B. (2025). Pengaruh penggunaan fitur SpayLater dan flash sale Shopee terhadap perilaku konsumtif mahasiswa/i Muslim (Studi kasus pada mahasiswa/i FEB Universitas Potensi Utama). *Jurnal Media Informatika*, 6(3), 1634–1641. <https://doi.org/10.55338/jumin.v6i3.5174>
- [28] Dermawan, D. A., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh disiplin, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 5(2), 450–465. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v5i2.3125>
- [29] Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mitra Tsunami Marine. *Jurnal Widya*, 5(2).
- [30] Gianing, E., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sinar Husni Medan. *Jurnal Widya*, 5(2), 1972–1978. <https://doi.org/10.54593/awl.v5i2.407>
- [31] Ramadhan, F., Wahyuni, E. S., & Prabowo, A. (2024). Perencanaan pensiun pada pekerja manufaktur di Kota Batam: Mengidentifikasi pengaruh sosial dan perilaku menabung. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 10(2), 65–78. <https://doi.org/10.31869/me.v10i2.5935>
- [32] Pane, S. H., & Prabowo, A. (2024). The influence of service quality and physical evidence on student satisfaction Potensi Utama University. *ePaper Bisnis: International Journal of Entrepreneurship and Management*, 1(4), 01–16. <https://doi.org/10.61132/epaperbisnis.v1i4.129>
- [33] Prabowo, A., Tanjung, Y., Wahyuni, E. S., & Aspan, H. (2025). Transformasi destinasi pemasaran: Model integratif pengembangan pariwisata berkelanjutan di kawasan objek wisata Sidebu-Debu, Kabupaten Karo Sumatera Utara. *Economic and Education Journal (Ecoducation)*, 7(2), 455–476. <https://doi.org/10.33503/ecoducation.v7i2.1687>
- [34] Lubis, K. S., Adam, A. A., Yusriadi, Y., Tanjung, A. P., & Azzahra, N. S. (2025). Analisis SWOT sebagai strategi penguatan daya saing UMKM depot air isi ulang pasca pendampingan manajerial dan digitalisasi. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 4(2), 154–159. <https://doi.org/10.35446/bisniskompetif.v4i2.2368>
- [35] Gulo, M. K., & Tanjung, A. P. (2025). Analisis brand trust, sales promotion, shopping emotion, terhadap keputusan pembelian konsumen brand fashion UNIQLO. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 5(4), 1289–1298. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v5i4.3552>
- [36] Kadariah, S., Syahrizal, R., & Sari, S. D. N. (2024). Eksistensi dan transformasi budaya lokal dalam strategi ketahanan ekonomi di Kota Padang Sumatera Barat. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 11(2), 22–35. <https://doi.org/10.30829/hf.v11i2.21763>
- [37] Nazli, P., & Kadariah, S. (2024). Implementasi akad al-qardh pada perbankan syariah (Studi kasus PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan). *Jurnal Widya*, 5(2), 2266–2276. <https://doi.org/10.54593/awl.v5i2.436>
- [38] Aulanda, N. F., Hutagalung, M. A. K., Ridwan, M., & Aini, R. (2025). Effect of servant leadership on employee performance with work motivation as an intervening variable. *Digital Business: Tren Bisnis Masa Depan*, 16(1), 48–53. <https://doi.org/10.59651/digital.v16i1.264>
- [39] Gemilang, F., & Hutagalung, M. A. K. (2025). Analysis of Murabahah financing risk management strategies at PT. BPRS Al-Washliyah Medan. *BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*, 10(2), 139–147. <https://doi.org/10.33752/bisei.v10i2.10756>

- [40] Salsabilla, S., & Hutagalung, M. A. K. (2025). Analysis of the implementation of Islamic business ethics at Manna Supermarket Yogyakarta Campus. *BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*, 10(2), 108–116. <https://doi.org/10.33752/bisei.v10i2.10757>
- [41] Eka Putra, S., Nurmala Sari, T., Simatupang, J., Murtani, A., & Tanjung, Y. (2025). Analysis of the benefits of the 7P marketing mix strategy on the brand image of Butong Tea at PT Perkebunan Nusantara IV Bah Butong. *Jurnal Ilmiah Sosio-Ekonomika Bisnis*, 28(2), 30–37. <https://doi.org/10.22437/jiseb.v28i02.41506>