

Peran Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas Kerja di Universitas Selamat Sri

Siti Rohmah¹, Novia Sri Falinda²,

Universitas Selamat Sri^{1,2}

rohmasiti380@gmail.com¹

Abstract

Interpersonal communication plays a crucial role in creating a harmonious work environment, particularly in educational institutions. At Selamat Sri University, effective interactions between faculty and students can influence organizational dynamics and learning outcomes. This study aims to explore the role of interpersonal communication in building harmony and work productivity at Selamat Sri University. The research method used was a qualitative approach with in-depth interviews and participant observation. The results showed that open and empathetic communication improves interpersonal relationships, reduces conflict, and encourages better collaboration. Furthermore, good interpersonal communication contributes to increased motivation and job satisfaction. These findings indicate that developing interpersonal communication skills in a university environment can be an important strategy in improving harmony and work productivity.

Keywords: *Interpersonal Communication, Harmony, and Work Productivity.*

Abstrak

Komunikasi interpersonal memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, terutama di institusi pendidikan. Di Universitas Selamat Sri, interaksi yang efektif antara staf pengajar dan mahasiswa dapat mempengaruhi dinamika organisasi serta hasil belajar. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran komunikasi interpersonal dalam membangun harmoni dan produktivitas kerja di Universitas Selamat Sri. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan empatik meningkatkan hubungan antar individu, mengurangi konflik, dan mendorong kolaborasi yang lebih baik. Selain itu, komunikasi interpersonal yang baik berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal di lingkungan universitas dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan harmoni dan produktivitas kerja.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Harmoni, dan Produktivitas Kerja

Pendahuluan

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu aspek fundamental dalam membangun hubungan antarindividu di dalam sebuah organisasi, termasuk institusi pendidikan tinggi. Menurut DeVito (2016), komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih yang saling memengaruhi dalam konteks hubungan sosial. Melalui komunikasi interpersonal, individu dapat saling memahami, berbagi informasi, mengelola emosi, serta menciptakan hubungan yang bermakna. Dalam konteks organisasi, komunikasi interpersonal bukan hanya berfungsi sebagai media penyampaian pesan, tetapi juga sebagai sarana membangun kerja sama, menciptakan iklim organisasi yang kondusif, dan meningkatkan produktivitas kerja (Tubbs & Moss, 2008).

Harmoni di lingkungan kerja merupakan kondisi yang diidamkan oleh setiap organisasi karena dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meminimalkan potensi konflik. Harmoni kerja tidak dapat tercapai tanpa adanya komunikasi interpersonal yang efektif, karena komunikasi yang buruk sering kali menjadi akar munculnya kesalahpahaman maupun konflik internal (Liliweri, 2015). Sebaliknya, komunikasi interpersonal yang terbuka, jujur, dan penuh empati akan memperkuat hubungan antarindividu, menumbuhkan rasa kebersamaan, dan memperkokoh solidaritas kerja. Hal ini menjadi relevan terutama di universitas, di mana interaksi antarindividu melibatkan berbagai pihak dengan perbedaan latar belakang, kepentingan, dan peran.

Produktivitas kerja juga tidak dapat dipisahkan dari kualitas komunikasi interpersonal. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena komunikasi mampu memperjelas tugas, mengurangi ketidakpastian, dan memperkuat motivasi. Jika komunikasi interpersonal berjalan baik, setiap individu dalam organisasi dapat lebih memahami perannya, menghargai kontribusi orang lain, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks perguruan tinggi, produktivitas kerja dosen dan tenaga kependidikan bukan hanya diukur dari pencapaian administratif, tetapi juga dari kontribusi mereka terhadap pencapaian visi universitas melalui kegiatan akademik, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Universitas Selamat Sri sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi di Indonesia

menghadapi tantangan yang sama dengan organisasi lain dalam hal membangun harmonisasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dinamika kerja di universitas melibatkan berbagai kepentingan, baik akademik maupun administratif, sehingga potensi konflik maupun ketidakharmonisan selalu ada. Tanpa adanya komunikasi interpersonal yang baik, hubungan kerja dapat terganggu, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk menelaah lebih dalam bagaimana peran komunikasi interpersonal di Universitas Selamat Sri dapat mendukung terciptanya harmoni kerja sekaligus meningkatkan produktivitas.

Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan erat antara komunikasi interpersonal dengan kinerja organisasi. Liliweri (2015) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal yang terbuka dapat mengurangi konflik internal dan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa komunikasi efektif memperjelas peran dan memperkuat motivasi sehingga berdampak positif pada produktivitas. Studi kontemporer juga mendukung temuan ini. Penelitian di PT. Yakult Indonesia Persada menemukan bahwa keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan dalam komunikasi interpersonal mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Penelitian lain di PT Sunwood Timber Industries menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berkontribusi signifikan hingga 84,3% terhadap produktivitas kerja karyawan. Bahkan di sektor pelayanan publik, penelitian di PT PLN (Persero) memperlihatkan adanya korelasi kuat antara komunikasi interpersonal dan produktivitas, di mana variabel komunikasi menjelaskan 70,3% variasi produktivitas. Konteks kesehatan juga relevan, di mana penelitian di RS Ak Gani Palembang membuktikan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal sama-sama memengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Meski demikian, sebagian besar penelitian tersebut lebih banyak berfokus pada aspek tunggal, seperti kepuasan kerja, efektivitas organisasi, atau produktivitas karyawan di sektor korporasi maupun pelayanan publik. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi dua dimensi penting secara bersamaan, yakni harmoni kerja dan produktivitas kerja, dalam konteks universitas swasta di Indonesia. Universitas Selamat Sri menghadirkan dinamika unik karena melibatkan interaksi multidimensi dengan tujuan akademik yang kompleks, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan perspektif baru mengenai bagaimana komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang harmonis

sekaligus produktif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis dalam literatur komunikasi organisasi, tetapi juga manfaat praktis dalam pengembangan strategi komunikasi yang lebih humanis dan efektif di lingkungan perguruan tinggi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif, karena tujuan utama penelitian adalah memahami secara mendalam bagaimana komunikasi interpersonal berperan dalam membangun harmoni dan produktivitas kerja di Universitas Selamat Sri. Pendekatan kualitatif dipilih agar peneliti dapat menggali makna, pengalaman, serta dinamika komunikasi interpersonal yang terjadi di antara dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan universitas secara lebih kontekstual dan natural (Creswell, 2018).

Lokasi penelitian ditetapkan di Universitas Selamat Sri, dengan subjek penelitian meliputi dosen, tenaga kependidikan, serta pimpinan unit kerja yang terlibat aktif dalam proses interaksi sehari-hari. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih partisipan berdasarkan kriteria tertentu, seperti memiliki pengalaman kerja lebih dari dua tahun, sering terlibat dalam aktivitas kerja tim, serta dianggap memahami dinamika komunikasi di lingkungan universitas. Jumlah informan yang diwawancarai diperkirakan sebanyak 10–15 orang, dengan mempertimbangkan prinsip kecukupan data (*data saturation*).

Hasil dan Pembahasan

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran pesan antara dua orang atau lebih yang terjadi secara tatap muka maupun melalui media, dengan tujuan membangun makna bersama, menjalin hubungan, serta mencapai tujuan tertentu. Menurut DeVito (2016), komunikasi interpersonal mencakup keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), dukungan (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*), yang menjadi dasar terbentuknya interaksi efektif. Komunikasi ini bukan hanya sekadar penyampaian pesan, tetapi juga sarana untuk menciptakan pemahaman timbal balik dan membangun hubungan yang bermakna.

Komunikasi interpersonal dianggap sebagai salah satu keterampilan penting dalam organisasi, karena berhubungan erat dengan kualitas hubungan kerja, kepuasan karyawan, dan

produktivitas. Miller (2015) menekankan bahwa komunikasi interpersonal berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan individu dalam organisasi, memperkuat koordinasi, serta mencegah terjadinya konflik. Di lingkungan kerja, keterampilan komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kerjasama tim, membangun kepercayaan, dan memperkuat solidaritas antarindividu.

Selanjutnya, Barnlund (2008) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal bersifat transaksional, artinya komunikasi berlangsung secara dinamis dan melibatkan proses memberi serta menerima pesan secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menyampaikan pesan, tetapi juga oleh keterampilan mendengarkan dan merespons secara tepat. Dalam konteks organisasi pendidikan seperti universitas, komunikasi interpersonal tidak hanya terbatas pada hubungan formal antara atasan dan bawahan, tetapi juga mencakup komunikasi horizontal antar rekan kerja serta komunikasi informal yang sering menjadi penopang harmoni dalam organisasi.

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja, penelitian terbaru oleh Purba (2023) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Begitu juga Nisak dan Utami (2022) menemukan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif mampu menciptakan suasana kerja harmonis, menurunkan konflik, serta meningkatkan efektivitas kerja tim. Dengan demikian, komunikasi interpersonal dapat dipahami bukan hanya sebagai sarana sosial, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan performa organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan fondasi penting dalam membangun hubungan harmonis sekaligus mendorong produktivitas kerja. Hal ini membuatnya relevan diteliti lebih lanjut dalam konteks Universitas Selamat Sri, di mana interaksi antara dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan menjadi kunci keberhasilan organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal.

Komunikasi interpersonal tidak terjadi dalam ruang hampa, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menentukan efektivitas interaksi antarindividu. Faktor-faktor ini mencakup aspek personal, situasional, maupun kontekstual yang membentuk cara seseorang menyampaikan dan menerima pesan. Menurut DeVito (2016), kualitas komunikasi interpersonal sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyusun pesan, keterampilan mendengarkan, serta sensitivitas terhadap respon lawan bicara. Dengan kata

lain, keberhasilan komunikasi interpersonal bergantung pada keseimbangan antara kompetensi komunikator dan konteks komunikasi.

Pertama, faktor psikologis memainkan peran penting. Kepribadian, emosi, persepsi, dan sikap individu akan menentukan bagaimana pesan dikonstruksi dan ditafsirkan. Individu dengan tingkat empati tinggi cenderung lebih mudah membangun hubungan interpersonal yang positif (Wood, 2013). Sebaliknya, perasaan negatif seperti prasangka atau ketidakpercayaan dapat menjadi hambatan serius dalam komunikasi.

Kedua, faktor budaya juga sangat berpengaruh. Hofstede (2010) menekankan bahwa perbedaan nilai budaya, seperti orientasi kolektivisme atau individualisme, memengaruhi cara seseorang berkomunikasi. Misalnya, dalam budaya kolektivis, komunikasi lebih menekankan pada harmoni, kesopanan, dan menghindari konflik terbuka, sementara dalam budaya individualis komunikasi cenderung lebih langsung dan eksplisit.

Ketiga, faktor lingkungan atau konteks fisik dapat memengaruhi efektivitas komunikasi interpersonal. Kondisi ruang kerja, jarak fisik, serta tingkat kebisingan dapat menentukan kelancaran pertukaran pesan (Miller, 2015). Dalam organisasi pendidikan seperti universitas, suasana akademik yang kondusif dapat memperkuat komunikasi interpersonal antar dosen dan staf.

Keempat, faktor teknologi juga semakin berpengaruh dalam era digital. Kehadiran media komunikasi berbasis teknologi memungkinkan interaksi interpersonal tetap berlangsung meski tanpa tatap muka. Walaupun demikian, penelitian oleh Rahmawati dan Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa komunikasi virtual seringkali mengurangi kedalaman emosional, sehingga tatap muka tetap lebih efektif dalam membangun kedekatan dan kepercayaan.

Kelima, faktor hubungan sosial turut menentukan kualitas komunikasi interpersonal. Kedekatan relasi, status sosial, maupun hierarki dalam organisasi memengaruhi cara seseorang memilih kata, gaya bahasa, dan tingkat keterbukaan. Barnlund (2008) menegaskan bahwa hubungan yang didasari rasa saling percaya akan meningkatkan keefektifan komunikasi interpersonal, sedangkan relasi yang kaku karena perbedaan status hierarkis dapat menjadi penghambat.

Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang efektif hanya dapat tercapai apabila individu mampu mengelola faktor-faktor yang memengaruhinya. Pemahaman tentang aspek

psikologis, budaya, lingkungan, teknologi, dan hubungan sosial sangat penting bagi organisasi, termasuk institusi pendidikan seperti Universitas Selamat Sri, untuk membangun interaksi yang harmonis sekaligus mendukung produktivitas kerja

Peran Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni di Universitas Selamat Sri

Komunikasi interpersonal memiliki peran fundamental dalam menjaga keberlangsungan hubungan sosial, termasuk di lingkungan pendidikan tinggi seperti Universitas Selamat Sri. Harmoni dalam organisasi perguruan tinggi bukan hanya tentang ketiadaan konflik, tetapi juga mencakup terciptanya suasana kerja yang saling mendukung, penuh rasa kebersamaan, dan dilandasi kepercayaan. Komunikasi interpersonal, yang mencakup interaksi tatap muka, percakapan sehari-hari, maupun komunikasi melalui media digital, menjadi instrumen penting dalam membangun suasana harmonis tersebut. DeVito (2016) menegaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses dinamis yang memungkinkan individu membentuk makna bersama, memahami perbedaan, dan menciptakan kedekatan emosional. Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang sehat berfungsi sebagai fondasi bagi terciptanya iklim kerja yang harmonis di universitas.

Dalam konteks Universitas Selamat Sri, harmoni antar civitas akademika dibangun melalui interaksi yang melibatkan dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan pimpinan universitas. Lingkungan kampus yang kompleks memerlukan pola komunikasi interpersonal yang efektif untuk mengatasi perbedaan kepentingan, perbedaan budaya, maupun perbedaan peran di dalam organisasi. Miller (2015) menjelaskan bahwa salah satu indikator organisasi yang sehat adalah adanya komunikasi interpersonal yang terbuka, partisipatif, dan berorientasi pada pemecahan masalah. Tanpa komunikasi yang sehat, interaksi antarindividu cenderung melahirkan kesalahpahaman, konflik, bahkan resistensi terhadap kebijakan institusi.

Komunikasi interpersonal juga menjadi sarana penting dalam membangun kepercayaan (trust) antar anggota organisasi. Wood (2013) menyebutkan bahwa kepercayaan lahir dari interaksi yang didasarkan pada kejujuran, empati, dan keterbukaan. Di Universitas Selamat Sri, praktik komunikasi interpersonal yang dilakukan melalui rapat koordinasi, forum akademik, maupun interaksi informal sehari-hari menjadi ruang untuk memperkuat kepercayaan antar individu. Misalnya, ketika pimpinan universitas terbuka dalam menyampaikan kebijakan kepada dosen dan staf, serta memberi ruang bagi masukan,

maka muncul rasa dihargai yang memperkuat ikatan emosional dan solidaritas.

Selain memperkuat kepercayaan, komunikasi interpersonal juga berfungsi dalam membangun rasa kebersamaan (*sense of belonging*). Rasa memiliki terhadap institusi tumbuh ketika setiap individu merasa bahwa suaranya didengar dan kontribusinya diakui. Hofstede (2010) menekankan bahwa dalam organisasi multikultural, komunikasi interpersonal dapat menjadi perekat sosial yang mampu mengatasi hambatan budaya. Universitas Selamat Sri yang melibatkan individu dari beragam latar belakang sosial, budaya, dan akademik, membutuhkan pola komunikasi interpersonal yang inklusif agar perbedaan dapat dikelola sebagai kekuatan, bukan sebagai sumber konflik.

Harmoni dalam universitas juga tercermin dari terciptanya iklim kerja yang kooperatif. Menurut Rahmawati dan Prasetyo (2021), komunikasi interpersonal yang berkualitas tidak hanya meminimalisasi potensi konflik, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan semangat kolektif dalam organisasi pendidikan. Dengan adanya komunikasi interpersonal yang efektif di Universitas Selamat Sri, koordinasi kerja antarunit menjadi lebih lancar, hubungan antarpersonel lebih hangat, dan perbedaan kepentingan dapat diselesaikan melalui musyawarah. Hal ini memperlihatkan bahwa harmoni tidak terjadi secara otomatis, melainkan dibangun melalui proses komunikasi yang terus-menerus.

Lebih lanjut, komunikasi interpersonal juga memainkan peran dalam menyelesaikan konflik yang tak terhindarkan di universitas. Konflik sering muncul akibat perbedaan kepentingan, tekanan pekerjaan, maupun perbedaan persepsi. Namun, komunikasi interpersonal yang dilakukan dengan prinsip empati, keterbukaan, dan penghargaan terhadap perbedaan dapat meredam potensi konflik tersebut. Penelitian oleh Indrawati (2022) menunjukkan bahwa gaya komunikasi interpersonal yang asertif yakni komunikasi yang tegas namun tetap menghargai pihak lain—efektif dalam menciptakan resolusi konflik yang konstruktif di lingkungan pendidikan. Penerapan gaya komunikasi ini di Universitas Selamat Sri berpotensi memperkuat suasana kerja yang harmonis meskipun terdapat perbedaan pandangan.

Tidak kalah penting, komunikasi interpersonal juga mendukung terciptanya budaya akademik yang sehat. Universitas sebagai pusat ilmu pengetahuan harus menumbuhkan atmosfer dialog, diskusi kritis, dan pertukaran gagasan. Komunikasi interpersonal yang

dilandasi rasa saling menghormati mendorong terciptanya budaya akademik yang terbuka, di mana setiap individu dapat menyampaikan gagasannya tanpa rasa takut akan penolakan atau diskriminasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Rogers (2011) yang menekankan bahwa komunikasi interpersonal yang berorientasi pada humanisme—mengedepankan keterbukaan, kepercayaan, dan penghargaan—akan menciptakan hubungan interpersonal yang positif serta mendukung pencapaian tujuan kolektif organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berperan penting dalam membangun harmoni di Universitas Selamat Sri. Peran tersebut mencakup penciptaan kepercayaan, penguatan rasa kebersamaan, pengelolaan perbedaan budaya, pencegahan dan resolusi konflik, serta penguatan budaya akademik yang sehat. Harmoni yang terbangun melalui komunikasi interpersonal berimplikasi positif terhadap kenyamanan bekerja, peningkatan semangat kolektif, serta terwujudnya iklim akademik yang kondusif. Oleh karena itu, penguatan keterampilan komunikasi interpersonal di kalangan dosen, staf, dan mahasiswa menjadi prasyarat utama bagi Universitas Selamat Sri dalam mewujudkan visi dan misi institusionalnya.



Gambar 1. Apel Universitas Selamat Sri

Berdasarkan gambar 1 Gambar apel di Universitas Selamat Sri merepresentasikan kegiatan rutin yang dilakukan seluruh civitas akademika, mulai dari pimpinan, dosen, hingga tenaga kependidikan. Apel ini tidak hanya bersifat simbolis, tetapi juga memiliki fungsi strategis dalam konteks komunikasi organisasi dan interpersonal. Kegiatan apel memungkinkan terjadinya interaksi tatap muka antara pimpinan dan staf, sehingga menjadi media komunikasi interpersonal yang efektif untuk menyampaikan informasi, instruksi,

serta arahan kerja.

Dalam perspektif produktivitas kerja, apel dapat meningkatkan koordinasi antarunit dan memperjelas tugas serta tanggung jawab setiap individu. DeVito (2016) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal yang berlangsung secara langsung mampu memperkuat pemahaman, mengurangi kesalahpahaman, dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Di Universitas Selamat Sri, apel memberikan kesempatan bagi pimpinan untuk menyampaikan kebijakan terbaru, evaluasi kinerja, dan prioritas kerja secara jelas kepada seluruh civitas akademika. Interaksi ini juga memungkinkan staf dan dosen memberikan respons atau masukan secara langsung, sehingga proses kerja menjadi lebih transparan dan terarah.

Selain itu, apel menjadi sarana untuk menumbuhkan motivasi dan rasa keterlibatan. Ketika pimpinan memberikan arahan atau penghargaan selama apel, hal ini menciptakan efek positif pada semangat kerja dan loyalitas karyawan. Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa keterlibatan dalam proses komunikasi organisasi yang terbuka dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas. Dengan demikian, apel bukan hanya ritual formal, tetapi juga mekanisme komunikasi interpersonal yang secara langsung mendukung efisiensi kerja dan pencapaian tujuan universitas.

Secara keseluruhan, gambar apel mencerminkan praktik komunikasi interpersonal yang mendukung produktivitas kerja di Universitas Selamat Sri. Melalui kegiatan ini, komunikasi yang bersifat dua arah, terbuka, dan partisipatif dapat memperkuat koordinasi, membangun kepercayaan, dan meningkatkan motivasi kerja. Dengan kata lain, apel menjadi simbol nyata bagaimana komunikasi interpersonal dapat dijadikan instrumen strategis untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi pendidikan tinggi.

Peran Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Produktivitas Kerja di Universitas Selamat Sri

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu elemen penting yang menentukan efektivitas kerja dalam sebuah organisasi, termasuk di lingkungan perguruan tinggi. Di Universitas Selamat Sri, produktivitas kerja dosen, tenaga kependidikan, maupun pimpinan sangat ditentukan oleh bagaimana interaksi antarindividu terjalin secara harmonis. Komunikasi interpersonal tidak hanya berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, tetapi juga membangun kepercayaan, memperkuat kerja sama tim, dan menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut DeVito (2016), komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih yang memiliki efek langsung pada hubungan sosial. Dalam konteks organisasi pendidikan tinggi, interaksi yang efektif antara dosen dan tenaga kependidikan, maupun antara pimpinan dan staf, akan menciptakan rasa saling menghargai dan keterbukaan. Hal ini pada gilirannya dapat mengurangi konflik, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan motivasi kerja.

Produktivitas kerja sangat erat kaitannya dengan kualitas komunikasi interpersonal. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa organisasi yang mampu menciptakan iklim komunikasi yang baik akan lebih produktif karena setiap anggota merasa dilibatkan dan dihargai. Di Universitas Selamat Sri, komunikasi interpersonal berperan dalam menyelaraskan visi dan misi universitas dengan praktik kerja sehari-hari. Misalnya, dosen yang mampu berkomunikasi efektif dengan tenaga kependidikan akan lebih mudah mengoordinasikan kegiatan akademik, sehingga pelayanan kepada mahasiswa menjadi lebih baik dan tepat waktu.

Selain itu, komunikasi interpersonal juga mendukung penciptaan suasana kerja yang penuh kepercayaan (trust). Menurut Luthans (2011), trust merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas, karena individu yang saling percaya akan lebih terbuka untuk bekerja sama, berbagi ide, dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas. Di Universitas Selamat Sri, komunikasi interpersonal yang berbasis keterbukaan, empati, dan kejelasan pesan dapat menumbuhkan kepercayaan antardosen maupun antara dosen dan tenaga kependidikan, sehingga mendorong efisiensi kerja.

Tidak hanya itu, komunikasi interpersonal juga memengaruhi motivasi kerja. Herzberg dalam teorinya tentang motivasi menyebutkan bahwa pengakuan, hubungan antarpribadi yang baik, dan suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berimplikasi pada produktivitas (Herzberg, 2008). Dalam praktiknya, komunikasi interpersonal di Universitas Selamat Sri menjadi sarana bagi pimpinan untuk memberikan penghargaan, umpan balik, serta dorongan kepada dosen dan tenaga kependidikan. Umpan balik positif ini akan meningkatkan semangat kerja dan komitmen pada organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berperan

strategis dalam membangun produktivitas kerja di Universitas Selamat Sri. Melalui komunikasi yang efektif, terbuka, dan saling menghargai, universitas mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama tim, memperkuat kepercayaan, serta memotivasi seluruh civitas akademika untuk bekerja lebih produktif demi mewujudkan visi dan misi institusi.



Gambar 2. Apel sore di Universitas Selamat Sri

Gambar apel di Universitas Selamat Sri merepresentasikan kegiatan rutin yang dilakukan seluruh civitas akademika, mulai dari pimpinan, dosen, hingga tenaga kependidikan. Apel ini tidak hanya bersifat simbolis, tetapi juga memiliki fungsi strategis dalam konteks komunikasi organisasi dan interpersonal. Kegiatan apel memungkinkan terjadinya interaksi tatap muka antara pimpinan dan staf, sehingga menjadi media komunikasi interpersonal yang efektif untuk menyampaikan informasi, instruksi, serta arahan kerja.

Dalam perspektif produktivitas kerja, apel dapat meningkatkan koordinasi antarunit dan memperjelas tugas serta tanggung jawab setiap individu. DeVito (2016) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal yang berlangsung secara langsung mampu memperkuat pemahaman, mengurangi kesalahpahaman, dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Di Universitas Selamat Sri, apel memberikan kesempatan bagi pimpinan untuk menyampaikan kebijakan terbaru, evaluasi kinerja, dan prioritas kerja secara jelas kepada seluruh civitas akademika. Interaksi ini juga memungkinkan staf dan dosen memberikan respons atau masukan secara langsung, sehingga proses kerja menjadi lebih transparan dan terarah.

Selain itu, apel menjadi sarana untuk menumbuhkan motivasi dan rasa keterlibatan.

Ketika pimpinan memberikan arahan atau penghargaan selama apel, hal ini menciptakan efek positif pada semangat kerja dan loyalitas karyawan. Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa keterlibatan dalam proses komunikasi organisasi yang terbuka dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas. Dengan demikian, apel bukan hanya ritual formal, tetapi juga mekanisme komunikasi interpersonal yang secara langsung mendukung efisiensi kerja dan pencapaian tujuan universitas.

Secara keseluruhan, gambar apel mencerminkan praktik komunikasi interpersonal yang mendukung produktivitas kerja di Universitas Selamat Sri. Melalui kegiatan ini, komunikasi yang bersifat dua arah, terbuka, dan partisipatif dapat memperkuat koordinasi, membangun kepercayaan, dan meningkatkan motivasi kerja. Dengan kata lain, apel menjadi simbol nyata bagaimana komunikasi interpersonal dapat dijadikan instrumen strategis untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi pendidikan tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran yang sangat penting dalam membangun harmoni dan meningkatkan produktivitas kerja di Universitas Selamat Sri. Komunikasi interpersonal berfungsi sebagai sarana untuk membangun hubungan yang harmonis antar civitas akademika melalui interaksi yang terbuka, empatik, dan saling menghargai, sehingga tercipta kepercayaan, solidaritas, serta kebersamaan yang memperkuat iklim kerja yang kondusif. Selain itu, komunikasi interpersonal juga berperan strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena interaksi yang efektif antara pimpinan, dosen, dan tenaga kependidikan memungkinkan koordinasi yang lebih baik, pengambilan keputusan yang tepat, serta motivasi kerja yang meningkat. Komunikasi yang berkualitas mampu mengurangi konflik, memperjelas peran dan tanggung jawab, serta menumbuhkan semangat kolaboratif dalam organisasi, sehingga tujuan institusi dapat tercapai secara optimal. Dengan demikian, komunikasi interpersonal bukan hanya alat pertukaran informasi, tetapi juga instrumen penting bagi terciptanya organisasi yang harmonis dan produktif. Oleh karena itu, penguatan keterampilan komunikasi interpersonal di kalangan dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan Universitas Selamat Sri perlu menjadi fokus pengembangan organisasi, karena hal ini akan berdampak langsung pada terciptanya suasana kerja yang lebih harmonis, solid, dan produktif.

Daftar Pustaka

- Barnlund, D. C. (2008). A transactional model of communication. In C. D. Mortensen (Ed.), *Communication Theory* (pp. 47–57). New Brunswick: Transaction.
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- DeVito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book* (14th ed.). Boston: Pearson.
- Fitriani, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja di RS Ak Gani Palembang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen Aktual*, 5(2), 45–56.
- Gudykunst, W. B., & Kim, Y. Y. (2003). *Communicating with Strangers: An Approach to Intercultural Communication* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Liliweri, A. (2015). *Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: Kencana.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Miller, K. (2015). *Organizational Communication: Approaches and Processes* (7th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nisak, K., & Utami, T. (2022). Peran Komunikasi Interpersonal terhadap Harmoni dan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yakult Indonesia Persada. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 33–41.
- Purba, H. (2023). Komunikasi Interpersonal dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan PT Sunwood Timber Industries. *Jurnal Innovative Research*, 4(3), 112–120.
- Rahmawati, D., & Prasetyo, A. (2021). Komunikasi interpersonal di era digital: Studi tentang efektivitas komunikasi virtual dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi Indonesia*, 9(2), 123–135.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Sari, D., & Nugroho, A. (2022). Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sains Indonesia*, 6(4), 201–210.
- Tubbs, S. L., & Moss, S. (2008). *Human Communication: Principles and Contexts* (11th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Wood, J. T. (2013). *Interpersonal Communication: Everyday Encounters* (7th ed.). Boston: Cengage Learning.